



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호사가 인식하는 가정친화정책,  
일·가정 갈등, 재직의도의 관계



연세대학교 간호대학원  
간호관리와 교육 전공  
박 수 혜

# 간호사가 인식하는 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계

지도 김 수 교수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함




2015년 6월 일

연세대학교 간호대학원

간호관리와 교육 전공

박 수 혜

## 박수혜의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 76 수   
심사위원 이 태 화   
심사위원 박 경 숙 



연세대학교 간호대학원

2015년 6월 일

## 감사의 글

대학원에서의 지난 3년은 저에게 즐거운 추억이고, 행복한 경험이었습니다. 걱정스런 마음으로 시작했던 대학원 생활은 새로운 경험과 많은 인연들을 만났고, 생각과 지식을 폭을 넓혀준 소중한 시간들이었습니다. 그리고 많은 도움 속에서 졸업과 논문이라는 큰 결과물을 얻을 수 있었습니다.

이 논문을 완성하기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 부족한 부분이 많았던 제가 논문이라는 결실을 맺을 수 있도록 시작부터 끝까지 세심하게 지도해주시고 긍정적으로 이끌어주신 김수 교수님께 깊은 감사를 드립니다. 학문적 통찰력으로 연구가 바르게 갈 수 있도록 방향을 잡아주신 이태화 교수님과 좋은 연구가 될 수 있도록 많은 조언들과 따뜻한 격려를 해주신 박정숙 부원장님께도 감사의 인사를 드립니다.

대학원 진학에 용기를 불어주시고 애정으로 저를 챙겨주셨던 임종순 파트장님, 연구를 진행하는 동안 적절한 조언과 격려를 해주신 안성은 파트장님, 논문을 쓰면서 난관에 부딪힐 때 위로와 칭찬으로 지지해주셨던 이숙주 선생님께도 감사드립니다.

즐거운 추억도 많았지만 힘들었던 순간에도 서로가 지지가 되었던, 대학원 생활동안 함께 해주어 너무나 고마운 미미와 예랑이, 우리들을 따뜻하게 돌봐주신 권미영 선생님, 김미숙 선생님, 손재이 선생님, 이복순 선생님, 한명희 선생님에게도 감사의 인사를 드립니다. 대학원 졸업을 후에도 함께한 그 시간들이 그리울 것 같습니다.

힘들 때 마다 옆에서 응원해주고 많은 도움을 준 윤선이, 현선이, 바름이, 지은이에게도 고마운 마음을 전합니다. 그리고 병원과 학업을 병행할 수 있도록 많은 지지를 해주신 분만실과 67병동 선생님께도 머리 숙여 감사드립니다.

마지막으로 첫째 딸을 믿고 항상 격려해주신 사랑하는 부모님과 투정을 부리는 언니를 잘 다독여준 동생에게 고마운 마음과 사랑을 전합니다. 논문의 완성과 대학원 졸업이라는 감격스러운 결과에 많은 도움주신 모든 분들에게 진심으로 감사드립니다.

2015년 6월

박수혜 올림

# 차 례

차 례 .....	i
표 차례 .....	iii
부록 차례 .....	iii
국문 요약 .....	iv
I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구 목적 .....	3
3. 용어의 정의 .....	4
II. 문헌고찰 .....	6
1. 가정친화정책 .....	6
2. 일·가정 갈등 .....	12
2. 재직의도 .....	15
III. 연구방법 .....	17
1. 연구 설계 .....	17
2. 연구 대상 .....	17
3. 연구 도구 .....	18
4. 자료수집 방법 .....	20
5. 자료 분석 방법 .....	21

IV. 연구 결과 .....	22
1. 대상자의 일반적 특성 .....	22
2. 대상자의 가정친화정책 인식 .....	26
3. 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 일·가정 갈등 .....	30
4. 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도 .....	33
5. 기혼 간호사의 가정친화정책 인지도에 따른 일·가정 갈등과 재직의도 .....	35
6. 기혼 간호사의 일·가정갈등, 재직의도의 상관관계 .....	38
V. 논의 .....	39
VI. 결론 및 제언 .....	46
참고 문헌 .....	49
부    록 .....	56
영문 요약 .....	88

## 표 차례

표 1. 가정친화정책 관련 법령 .....	8
표 2. 대상자의 인구학적 특성 .....	23
표 3. 대상자의 근무지 관련 특성 .....	25
표 4. 기혼과 미혼 간호사의 가정친화정책 인지도 .....	27
표 5. 가정친화정책이 있다고 응답한 기혼 간호사가 인식하는 가정친화정책의 활용용이성과 사용여부 .....	29
표 6. 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 영역 .....	31
표 7. 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 가정-일 갈등 영역 .....	32
표 8. 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도 .....	34
표 9. 기혼 간호사의 가정친화정책 인지도에 따른 일-가정 갈등 .....	36
표 10. 기혼 간호사의 가정친화정책 인지도에 따른 재직의도 .....	37
표 11. 기혼 간호사의 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 재직의도의 상관관계 .....	38

## 부록 차례

부록 1. 연구윤리심의위원회(IRB 승인) .....	56
부록 2. 연구대상자 모집공고 및 연구 참여 설명문 .....	57
부록 3. 참여 동의서 및 개인정보 동의서 .....	65
부록 4. 대상자 선별질문 .....	66
부록 5. 설문지 .....	67



## 국 문 요 약

### 간호사가 인식하는 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계

본 연구는 간호사들이 인식하는 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계를 파악하여, 간호사의 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구 대상은 30병상 이상의 의료기관에 근무하는 여성 간호사를 대상으로 온라인 모집을 시행하였으며, 자가보고식 설문조사를 통하여 가정친화정책 인식, 일·가정 갈등, 재직의도를 측정하였다. 2015년 4월 3일부터 4월 20일까지 자료 수집을 실시하여 총 200부를 회수하고, 4부가 탈락하여 최종 196부를 최종분석 하였다. 자료 분석은 기술 통계, chi-square, T-test, ANOVA, Scheffe test, Pearson's Correlation Coefficient를 실시하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 인구학적 특성과 근무지적 특성을 분석한 결과 전체 196명의 간호사 중에 미혼이 110명, 기혼이 86명을 차지하였고, 연령은 26-30세가 가장 많았고, 월 평균 소득은 201-300만원이 가장 많았다. 기혼 여성들은 대부분 맞벌이를 하고 있었으며, 자녀는 2명 이상이 가장 많았으며, 양육은 주로 부모님이 도와주고 있었다. 근무지적 특성으로는 상급종합병원이 반 이상을 차지하였으며, 현 직장 근무 기간은 5년 이하가 많았으며, 삼교대와 병동근무가 많았다. 근무 부서 이동경험은 없는 간호사가 많았다.
- 2) 간호사의 가정친화정책에 대해 인지도가 가장 높은 정책은 영유아 보육시설이며 기혼은 시행여부를 모르는 대상자가 없었으며, 미혼은 9.1%만이 모른다고 응답하

였다. 가장 인지도가 낮은 정책은 육아기 단축근무제도였으며 기혼 47.9%, 미혼 52.7에서 모른다고 응답하였다. 기혼 간호사들에 한해서 활용용이성과 사용여부를 조사한 결과 활용하기 쉽다고 생각하는 제도는 유산, 사산 휴가제도(78.5%)였으며, 어렵다고 생각하는 제도는 육아기 단축근무(0%)였고, 육아휴직제도(46.1%)를 가장 많이 사용하였다.

기혼과 미혼의 인지정도를 비교하였을 때 유의한 차이가 나타나는 영유아 보육 시설제도( $\chi^2=19.57$ ,  $p<0.01$ ), 출산휴가분할제도( $\chi^2=22.81$ ,  $p<0.01$ ), 임신 중 단축근무제도( $\chi^2=13.37$ ,  $p<0.01$ ), 임신 중 초과근무금지제도( $\chi^2=6.03$ ,  $p<0.05$ ), 유산·사산 휴가( $\chi^2=36.06$ ,  $p<0.01$ ) 육아휴직 연장제도( $\chi^2=19.26$ ,  $p<0.01$ ), 산부 초과근무금지제도( $\chi^2=10.14$ ,  $p<0.01$ )였다.

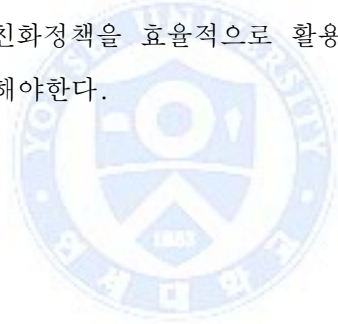
3) 기혼 간호사의 일·가정 갈등은 일-가정 갈등의 영역이 평균 31.33점( $\pm 5.41$ )으로 가정-일 갈등 영역은 평균 24.78점( $\pm 5.04$ )에 비해 높게 나타났다. 일반적 특성과 일·가정 갈등의 관계에서는 일-가정 갈등 영역에서는 연령( $F=3.89$ ,  $p<0.05$ )과 근무부서( $F=4.08$ ,  $p<0.05$ ), 자녀 수( $F=3.30$ ,  $p<0.05$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 가정-일 갈등 영역은 자녀 수( $F=3.35$ ,  $p<0.05$ ), 결혼·출산 관련 부서이동 경험( $23.75 \pm 5.10$ )이 유의한 차이가 있었다.

4) 재직의도는 평균은 23.91점( $\pm 6.66$ )이며, 중간정도의 수준으로 나타났다. 일반적 특성과 재직의도의 관계에서는 근무기간( $F=6.41$ ,  $P<0.01$ )에서만 유의한 차이를 보였다.

5) 기혼 간호사의 가정친화정책 인지도에 따른 일·가정 갈등은 육아휴직제도( $F=4.40$ ,  $p<0.05$ ), 임신 중 초과근무금지제도( $F=3.86$ ,  $p<0.05$ ), 육아기 단축근무제도( $F=3.50$ ,  $p<0.05$ )가 유의한 차이를 보였다. 인지도에 따른 재직의도는 임신 중 초과근무금지제도( $F=4.70$ ,  $p<0.05$ )와 육아휴직연장제도( $F=3.22$ ,  $p<0.05$ )가 유의한 차이를 보였다.

6) 기혼 간호사의 일-가정 갈등 영역, 가정-일 갈등 영역, 재직의도의 상관관계를 구한 결과 일-가정 갈등 영역과 가정-일 갈등 영역은 중간 수준의 양의 상관관계( $r=.487, p<0.01$ )를 보였으며, 일-가정 갈등 영역과 재직의도( $r=-.359, p<0.01$ ), 가정-일 갈등 영역과 재직의도( $r=-.387, p<0.01$ )가 각각 중 정도의 음의 상관관계를 보였다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 가정친화정책은 간호사들의 일·가정 갈등과 재직의도에 영향을 주며, 일·가정 갈등이 재직의도에 영향을 주는 것을 확인하였다. 하지만 가정친화정책의 인지도는 낮은 편이며, 정책에 따라 일·가정 갈등과 재직의도에 영향에 차이가 있으며 병원 간호사들에게 가정친화정책의 활용도는 낮게 나타나는 편이었다. 병원에서 근무하는 간호사들의 일·가정 갈등을 낮추고 재직의도를 높이기 위해서는 간호사들이 필요한 가정친화정책을 효율적으로 활용하는 것이 중요하며, 정부와 병원, 간호사들이 같이 노력해야한다.



---

핵심되는 말 : 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

여성인적자원의 활용은 국가의 지속가능한 발전을 가져오는 중요한 전략 중의 하나이며 경제성장 제고, 빈곤층 감소, 출산율 제고, 기업의 성과와 혁신 제고 등의 효과를 얻을 수 있다. 하지만 그 동안 다양한 여성인력정책을 추진하여 왔음에도 불구하고, 여성 인력 활용률은 2000년대 접어들면서 정체상태를 보이고 있다(김태홍, 유희정, 강민정 & 전용일, 2009). 최근 통계청에서 발표한 2014년 상반기 지역별 고용조사의 경력단절여성 통계보도자료를 보더라도 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄 때문에 직장을 그만둔 경력단절 여성은 15-54세 기혼여성의 22.4%를 차지하였으며 이 중에 가족 돌봄을 제외하면 전년 동기 대비 1.1% 증가하였다(통계청, 2014). 이는 양성 평등적 문화 기반이 취약한 상태에서 여성의 경제 활동이 증가되면서 직장과 가정이라는 두 영역을 감당해야 할 스트레스가 급증된 결과이다(노종호 & 한승주, 2014).

여성이 많은 간호사들에게도 나타난다. 인가병상 150병상 이상의 병원 197개, 66,584명의 간호사를 대상으로 시행한 2013년 병원간호인력 실태조사에 따르면 간호사의 이직률이 평균 16.9%로 나타났으며 간호사들의 이직사유는 ‘타 병원으로 이직’이 19.4%로 가장 높았으며 다음으로 ‘결혼·출산 및 육아’가 15.9%, ‘업무 부적응’이 13.0% 순이었다. 간호사의 경력단절로 이어지지 않는 ‘타 병원으로 이직’을 제외하면 결혼, 출산·육아가 간호사의 인력부족에 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다(정은자, 채계순, 노원자, 박미미 & 조의영, 2013). 의료분야에서 질적인 간호서비스에 대한 욕구가 증대되고 있으며, 적절한 간호 인력의 배치는 간호의 질을 보장하는 핵심이자 환자 만족을 증가시키는 최우선 필수조건이기 때문에(황나미 & 김대중, 2014), 간호 인력부족 현상은 시급히 해결해야하는 문제이다.

기혼 간호사들은 병원의 삼교대 업무요구와 육아 및 가사 등으로 병원과 가정 두 영역사이의 다중 역할을 수행하게 되면서 일과 가정 갈등이 발생하게 되며, 역할요구

에 대한 심리적 압박감이 커지게 되면 이를 회피하기 위해 이직을 생각할 가능성이 높아진다(김옥선 & 김효선, 2012; 김현옥, 2015). 특히 대체비용이 높은 경력 간호사의 이직은 간호생산성과 환자 간호의 질 저하, 경력간호사와 신규간호사의 불균형으로 인한 간호사의 업무량 증가, 생산성 비용의 증가를 초래하게 된다(Moody, 2004; Peltier, Nill & Schibrowsky, 2004). 따라서 병원은 간호사들의 일과 가정의 갈등을 줄이고 생활의 균형을 유지할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 실제로 병원의 업무환경과 복지 정책은 간호사들의 이직의도를 줄이는 효과가 있는 것으로 나타났다(권정애, 2009; 최옥순 & 김지현, 2013).

일과 가정의 양립을 위해 정부는 2005년 건강가정기본법을 제정하였고, 2006년 ‘가족 모두 평등하고 행복한 사회’라는 비전을 가지고, 가족과 사회에서의 남녀 간·세대 간의 조화실현, 가족 및 가족 구성원의 삶의 질을 증진시킨다는 정책목표 아래 제1차 건강가정기본계획(2006-2010)을 수립하였다(여성가족부, 2006). 제1차 건강가정기본계획에서 일·가정 양립정책과 가정친화적 사회 환경조성을 위한 법적 근거, 제도적 개선이 이루어졌음에도 가시적인 성과가 미흡하며 취업부모의 부모역할 지원과 육아휴직제도, 배우자출산휴가제도 등의 제도의 실효성을 확보해야할 필요성을 인식하고 현재는 수정·보완한 제2차 건강가족기본계획(2011-2015년)이 시행 중에 있다(여성가족부, 2011).

가정친화정책은 개인의 직장생활의 질을 높여줄 수 있는 효과적인 수단으로 기대되고 있으며(노종호 & 한승주, 2014), 근로자의 직무와 가정생활 만족에 긍정적인 효과를 나타내었다(이유덕, 2011). 또한 가정친화제도의 이용은 기혼 여성의 경력 단절을 유의하게 줄이는 것으로도 나타났지만(임지영, 2011), 제도의 종류에 따라 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향이 다르게 나타났으며(권혜원 & 권순원, 2013), 가정친화제도가 근로지속이나(김진옥, 2008), 일 가정 갈등에 영향을 미치지 않는다는 결과(이희경, 2012)와 조직의 성과를 저하시킨다는 연구 결과도 있다(백선정, 2009). 가정친화정책의 활용에서도 제도는 존재하지만 조직의 문화와 제도에 대한 인식부족, 경력 상의 불이익 등의 문제로 활용이 힘든 경우도 있다(정영금, 2011; 정진철 & 김성만, 2008).

이와 같이 가정친화정책은 일과 가정의 조화를 통해 근로자의 직장생활의 질에 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상하여 시작되었으며, 시행되고 있는 제도에 관한 연구들이 진행되고 있으나 효과성에 대한 일관적인 결과는 나오고 있지 않다. 또한 출산과 육아문제가 간호사 인력부족의 큰 영향을 미치는 간호사들을 대상으로 한 연구는 활발하게 진행되고 있지 않다.

그리하여 간호사들이 인식하고 있는 가정친화정책을 파악하고, 이들이 일·가정 갈등, 재직의도에 미치는 영향을 연구함으로써 현재 시행되고 있는 가정친화정책의 효과를 확인하여 간호사들의 인적자원관리와 간호전문직의 발전을 위한 기초자료로 삼고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사가 인식하는 가정친화정책, 일·가정 갈등 및 재직의도 관계를 규명함으로써 가정친화정책의 효과성을 확인하고, 간호사의 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었으며 구체적인 목적은 다음과 같다 .

- 1) 간호사의 결혼여부에 따른 가정친화정책 인지도를 파악한다.
- 2) 기혼 간호사가 인식하는 가정친화정책의 활용용이성, 사용여부를 파악한다.
- 3) 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 일·가정 갈등, 재직의도를 파악한다.
- 4) 기혼 간호사의 가정친화정책 인지도에 따른 일·가정 갈등, 재직의도를 파악한다.
- 5) 기혼 간호사의 일·가정 갈등, 재직의도간의 관계를 파악한다.

### 3. 용어의 정의

#### 1) 가정친화정책의 인식

(1) 이론적 정의 : 가족의 지원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일·가족생활의 조화를 촉진하고, 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성 평등한 고용 기회를 촉진하는 제도(OECD, 2002)에 대한 인식정도이다.

(2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 병원에서 간호사들을 대상으로 시행하고 있는 가정친화제도 위주로 연구자가 개발한 도구에 의해 측정된 결과를 말하며 인지도, 활용용이성, 사용 여부 3가지로 구분하였다.

#### 2) 일·가정 갈등

(1) 이론적 정의 : 직장과 가정의 두 생활 영역에서의 역할 압력이 여러 가지 이유로 양립할 수 없을 때 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태이다.  
(Greenhaus & Beutell, 1985).

(2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 Carlson, Kacmar & Williams(2000)이 개발한 일·가정 갈등 도구를 이다운(2003)이 번역하여 수정·보완한 도구에 의해 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 일·가정 갈등 정도가 높은 것을 의미한다.

### 3) 재직의도

- (1) 이론적 정의 : 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말한다(Cowin, 2002).
- (2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 한아름(2014)이 개발한 경력단절위험도 도구를 사용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다.





## II. 문 헌 고 찰

### 1. 가정친화정책

일과 가정의 양립을 위한 가정친화정책은 1980년대 이후 미국과 유럽 등 서구사회에서 여성의 사회진출이 증가하고 가족 형태와 근로자의 의식이 변화되면서(이유덕, 2011) 국가차원에서 유능한 여성 노동력의 지속적인 확보와 출산율 증가, 기업차원에서는 이직률 감소 및 생산성 증가의 기대, 근로자 차원에서는 출산 및 육아로 인한 경력단절 극복과 안정적인 가정생활의 정착에 대한 기대로 도입되었다(윤소영, 김하늬 & 고선강, 2008).

가정친화정책에 대해 OECD(2002)는 포괄적으로 ‘가정지원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일과 가족생활의 균형을 촉진하고, 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성 평등한 고용기회를 촉진하는 제도’ 라고 정의하였다. 보건복지부(2006)는 ‘남녀 근로자가 다양한 프로그램, 정책, 훈련, 기업문화로 일과 가정의 역할을 조화롭게 수행하고 자녀출산과 양육에 어려움이 없도록 지원하는 기업경영전략, 다양한 출산, 양육, 가족 관련 사업을 통한 사회공헌 활동’ 으로 정의하였다. Galinsky, Friedman & Hernandez(1991)은 기업이 근로자의 일과 가정생활의 갈등문제에 관심을 가지고 이를 지원하기 위한 가정친화정책의 발전을 3단계로 이야기 하고 있다. 첫째는 육아 및 소개 서비스와 같은 비용이 저렴한 복지의 발전, 둘째는 직장과 가족 문제에 대한 단편적인 접근에서 통합적인 접근, 마지막은 가정친화정책이 경영전략의 한 부분으로 기업문화를 개혁하고 외부의 사회적 변화에 관심을 가지는 단계이다.

한국사회에서 가정친화제도가 정책의제로 등장하기 시작한 것은 저 출산 문제와 밀접하게 연관되어 있다. 저출산 위기는 고령화 문제와 함께 언급되곤 하는데 이 문제의 정책적 대응은 2000년대 접어들면서 급팽창하여 2005년 합계출산율 1.08명으로 세계 최저출산율을 기록하자 저출산 고령화문제에 대한 위기담론은 더욱 증폭되었고 여러 대응책들이 본격적으로 수립되었다(김경례, 2011).

2006년부터 건강가정기본계획의 일부로 시작된 가정친화정책은 제1차에서는 직장  
과 가정의 양립 영역과 가족 친화적 사회 환경의 조성 영역으로 구분하였으나 제2차  
에서 가족친화적인 사회 환경조성영역으로 일원화 되어 전체 5개의 영역 중에 1개를  
차지하였다(정영금, 조성은, 안재희 & 김지수, 2013). 가족친화적인 사회 환경조성  
영역은 크게 직장환경조성과 지역 환경조성으로 나누어지면서, 직장환경조성으로는  
1)육아를 위한 휴가, 휴직제도의 실효성 제고, 2)유연근무 형태 확산, 3)가족친화기  
업 및 직장보육시설 확대로 구분되며 지역 환경조성은 1)가족친화 지역 인프라 구축,  
2)가정폭력 예방 및 가족구성원 인권보호 정책으로 세분화되어있다(정영금 외,  
2013).

현재 우리나라가 시행하고 있는 가정친화정책 중 임신·출산, 보육과 관련된 법령  
의 예시는 <표1>과 같다. 출산휴가분할제도(근로기준법 제74조), 배우자 출산 휴가  
제도(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조)는 필수적으로 제공되  
며, 최대 1년간의 육아휴직제(동법 제19조)등도 법적 요구사항으로 규정되어 있으나  
산모와 배우자의 상황에 따라 예외적용이 가능하며, 육아기 근로시간단축(동법 제19  
조)은 대체인력 채용이 힘들거나 정상적 사업운영이 되지 않을 경우 신청이 거절될  
수 있다. 임신 중 시간외 초과근로, 야간 및 휴일근로 금지(근로기준법 제70조, 제  
74조), 산후 1년 이내 산부의 초과근무, 야간 및 휴일근로(동법 제70조, 제71조)는  
원칙상 금기나 상황에 따라 예외적으로 발생할 수 있다. 또한 보육시설(영유아보육  
법 제14조)은 일정 규모 이상의 사업장에서 설치 및 운영하며, 위탁도 가능하다.

<표1> 가정친화정책 관련 법령

시행령	제도	시행시기	법령
근로기준법	제70조 2항	임신 중 초과 근무 금지  개정 2010.6.4	사용자는 임부를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로를 시키지 못한다(예외적으로 명시적 청구하는 경우 가능하나 고용노동부의 인가를 받기 전에 시행여부와 방법에 관하여 사업장의 근로자 대표와 사용자가 협의하에 적용함).
	제70조 2항	산부 초과 근무 금지  개정 2010.6.4	사용자는 산부를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로를 시키지 못한다(예외적으로 산후 1년이 지나지 않은 산부의 동의가 있는 경우는 가능하나 고용노동부의 인가를 받기 전에 시행여부와 방법에 관하여 사업장의 근로자 대표와 사용자가 협의 하에 적용함).
	제71조	산부 초과 근무 금지  개정 2001.8.14	사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 시간외근로를 시키지 못한다.
	제74조 2항	출산 휴가 분할  신설 2012.2.1 개정 2014.1.21	사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령이 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우(출산전후휴가) 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가기간은 연속하여 45일 이상이 되어야 한다.
	제74조 3항	유산 사산 휴가  개정 2012.2.1	사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산 사산 휴가를 주어야 한다. 단 인공임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 그러지 아니하다.
	제74조 5항	임신 중 초과 근무 금지  개정 2012. 2.1	사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간 외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

시행령		제도	시행시기	법령
근로기준법	제74조 7항	임신 중 단축 근무	신설 2014.3.24	사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대해서는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
	제19조	육아 휴직	전문개정 2007.12.21 개정 2010.2.4. 2014.1.14	사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다. 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
	제19조 2항	육아기 단축 근로	본조 신설 2007.12.21 개정 2012.2.1	육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용해야 한다. 단 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 않는다. 육아기 단축제도를 허용하는 경우 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
영유아보육법	제21조 1항	영유아 보육 시설	전문개정 2007.12.21	사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유, 탁아 등 육아에 필요한 어린이집을 설치하여야 한다.
	제14조	영유아 보육 시설	전문개정 2007.10.17 개정 2011.6.7. 2014.5.20	대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 직장어린이 집을 설치하여야 한다. 다만 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치 운영하거나 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하여야 한다.

가정친화정책 시행에 대해 기업은 근로자의 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고와 근로자의 직장 만족도 향상, 근로자의 업무 몰입도 향상, 근로자의 불만 감소, 우수 인재 채용 용이성 등에 효과를 기대하고 있었으며, 가정친화정책이 기업의 성과에 긍정적 영향을 끼칠 것이라고 61.2%가 응답하였다(대한상공회의소, 2006; 이일웅, 2014). 하지만 기업 또한 이익을 추구하는 집단이기 때문에 정책실행에 들어가는 비용에 비해 이익이 나타나지 않는다면 불이익을 받더라도 활용하지 않을 수도 있다. 실제로 사업체 패널 조사를 이용하여 출산·양육관련 제도를 조사한 결과 2009년까지는 기업에서 가정친화제도의 활용이 증가하였으나 경기침체가 지속되면서 2011년도에는 감소하는 추세를 보였으며, 이는 제도의 활용이 기업의 비용추구와 관련이 있는 것으로 보인다(윤명수 & 부가청, 2014). 제도의 활용에 있어서 산업체 4, 561개의 단체협약, 취업규칙 등에서 규정되어 있는 모성관련 가정친화정책에 대해 조사한 결과 평균 6.9개의 제도를 가지고 있으나 2~3개의 제도만을 주로 사용하고 있는 기업체가 많았다(윤명수 & 부가청, 2014).

정부와 기업의 가정친화적 환경 조성을 위한 노력에도 취업 여성들이 가지고 있는 일과 가정생활의 부담을 줄이는 것에는 아직 한계가 있다(신윤정, 2015). 가정친화제도 중에서도 육아휴직은 많은 수의 근로자가 활용하고 있으나 다른 정책은 사용하는 비율이 저조하다(윤명수 & 부가청, 2014). 육아휴직의 경우에도 직장 내 가정 친화적 문화가 형성되지 않은 상태에서는 사용하기 쉽지 않으며, 말 그대로 휴직이므로 그 기간 동안 일을 하지 않은 방식이기 때문에(김혜정, 2011), 직장복귀로의 부정적 영향을 주기도 한다(김진옥, 2008). 또한 인사상의 불이익, 복직 후 업무 적응의 걱정, 소득 감소에 대한 우려도 육아휴직을 어렵게 하였다(백선정, 2009). 그 외의 정책들은 활용율이 크게 증가하지 않거나, 감소하는 추세에 있으며, 직장보육시설은 사업체의 10%에도 못 미치게 도입되거나 활용되고 있다(윤명수 & 부가청, 2014).

간호사들을 대상으로 한 가정친화정책에 대한 연구는 제한적이다. 병원간호사회에서 전국 195개 병원을 대상으로 시행한 근로실태조사에서는 육아휴직은 94.4%의 병원에서 시행하고 있었으며, 최소 30일에서 최대 5년까지, 평균 402일을 제공하며 89.7%의 병원에서 대체 인력을 지원하고 있었다. 보육시설이 없는 병원은 51.8%나 되었으

며, 병상규모가 399병상 이하인 82개의 병원 중 67개의 병원에서 보육 지원이 없다고 응답하였다(최심원 외, 2013). 간호사들의 출산의지에 대한 연구에서 출산지원정책의 인지도가 5점 만점에 2.36점으로 인지도가 낮게 나타났으며, 정책의 실효성 결여와 홍보 부족을 문제로 꼽았다(안준희, 2011). 병원 종사자와 공무원의 맞벌이 가정에 대한 가정친화정책의 만족도를 분석한 결과에서는 육아휴직제도, 탄력근무제도, 직장 보육시설제도에서 만족한다는 응답이 20%미만으로 나타났다(유효정, 2012).

이렇듯 현재 가정친화정책은 일·가정 조화를 이루기 위해 정부에 의해 시도되었으며, 몇 차례의 수정과 보완이 이루어지고 있으나 경력단절 감소효과는 뚜렷하지 않고 활용에 많은 제한점을 가지고 있다. 아무리 좋은 정책을 만들어 시행한다고 해도 수요자의 욕구를 충족시키지 못하면 예산만 낭비하는 정책에 불과하며 맞벌이 근로자에게 있어 정책의 전달자 역할을 수행해야 할 기업이 실 수요자에게 지원 내용을 전달함에 있어 의무를 충실히 하지 못하면 정책들은 실효성을 거두기 어려울 것이고, 기혼 여성 근로자들은 일과 가정을 사이에 두고 많은 갈등과 어려움을 겪어지고 가야할 것이다(안준희, 2011). 더구나 여성근로자가 대부분을 차지하고, 출산·양육관련 이직률이 높으며, 병원이라는 특수성을 가진 조직에서 근무하는 간호사들에게 가정친화정책은 일과 가정의 양립을 위한 필요한 정책이지만 인지도와 활용성에 대한 연구가 부족하여 현재 시행되고 있는 가정친화정책의 효과와 문제점 등을 확인할 수 없었다. 이에 간호사들이 인식하는 가정친화정책을 파악하여 병원 조직에서 제도를 효과적으로 사용할 수 있는 근거를 마련하기 위한 연구가 필요하다.

## 2. 일·가정 갈등

현대 산업사회로 발전하면서 여성 인력의 지속적 노동시장 참여에 의한 노동력 구성의 변화, 가족 형태의 변화, 라이프스타일의 변화, 조직 구성원의 태도 및 가치관의 변화 등 사회 환경 변화로 인해 가정생활 및 개인적 생활의 중요성이 부각되는 추세이다. 직장과 가정의 두 조직은 양자택일의 대상이 아닌 조화와 공존을 모색해야 하는 시점에 이르게 되었다(이규만 & 김용훈, 2007).

하지만 여전히 여성근로자들은 근로자와 어머니로서의 이중의 역할 및 노동으로 일과 가정생활 사이에서 갈등을 경험하게 되고, 이러한 일·가정생활 양립의 어려움은 취업을 중단하거나 지속하기 위해 자녀출산을 지연 또는 기피, 이직, 직무몰입도 및 근로 생산성 저하 등으로 나타나게 되었다. 뿐만 아니라 여성들이 이직을 하거나 취업을 중단함으로써 기업들로 하여금 인력손실, 새로운 인력채용 및 직업훈련 등에 투입되는 추가적 비용을 발생시켜 조직의 경영에도 영향을 미치게 된다(한영선 & 정영금, 2014). 통계청(2014)에 의하면 2009년 맞벌이 가구의 행동에 따른 평균시간 조사에서 일에 투자하는 시간이 남편은 평균 6시간 20분, 여성이 5시간 6분으로 나타났으나 가정 및 가족 보살피기에 들이는 시간은 남성 평균 37분, 여성은 3시간 20분으로 여성이 남성에 비해 많은 시간을 가정활동에 투자하고 있었다.

일·가정 갈등이란 ‘직장과 가정의 두 생활 영역에서의 역할 압력이 여러 가지 이유로 양립할 수 없을 때 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태’를 의미하며 원인은 배경원인, 긴장갈등, 행위갈등 등 복합적인 것으로 보고되었다(Greenhaus & Beutell, 1985). 일·가정 갈등에 대한 접근은 갈등의 방향성을 단일 차원이 아닌 일-가정 갈등 영역(Work to Family conflict)과 가정-일 갈등 영역(Family to Work Conflict)으로 세분화하여 진행되고 있다. 일-가정 갈등 영역은 직장에서의 수행하는 역할로 인해 가정에서의 책임을 다 할 수 없어 발생하는 갈등이며, 가정-일 갈등 영역은 가정에서의 역할이 직장에서의 수행해야 하는 역할을 방해함으로써 발전하는 갈등이다. 이는 갈등의 전반적인 이해를 높이고, 양방향의 갈등에 영향을 미치는 변인을 분석하여 보다 효과적인 갈등의 해소 방안을 탐색하려는 노력에서 요구되었다(안은정, 2013).



선행문헌에서 일-가정 갈등 영역, 가정-일 갈등 영역을 구분한 연구를 살펴보면 Greenhaus & Parasuraman(1994)는 집안일과 자녀 양육 등의 가정업무를 지지하는 도구적 지지와 상대방에 대한 정서적 지지를 통해 가정-일 갈등 영역을 낮출 수 있다고 보고하였고, 배우자의 지지와(허수연 & 엄태영, 2007) 소득은 가정-일 갈등 영역을 줄이는데 영향을 준다고 나타났다(2013, 안은정). 일-가정 갈등 영역은 가정친화정책, 가정친화적 조직문화와 관련이 깊으며, 가정친화정책은 일-가정 갈등 영역을 줄이는 것으로 나타났으며(허수연 & 엄태영, 2007), 양적 업무의 증가는 갈등을 심화시키는 것으로 보고되었다(안은정, 2013). 또한 일-가정 갈등은 개인이 느끼는 주관적 건강상태에도 영향을 미쳤다(윤미현, 2013).

일과 가정 갈등을 통합적으로 살펴보면 가정친화제도의 이용과 직무만족이 높을 경우(이난희, 2009), 양성 평등적 직장문화를 조성하는 것과 배우자의 직장생활의 지지가 있는 경우에는 갈등을 낮추는 것으로 나타났다(김준기 & 양지숙, 2013). 또한 일·가정 갈등이 높아지면 직무만족도가 감소하고(이난희, 2009), 초과근로시간과 가사노동시간의 증가가 일·가정 갈등을 심화시키며 이는 이직의도를 증가시킨다는 결론을 도출하였다(정우진 & 김강식, 2014). 또한 개인적 특성 중 생애주기단계별로로는 육아와 가사의 부담이 높은 40대 미만 기혼 여성은 미혼여성에 비해 일·가정을 갈등을 더욱 많이 경험하는 것으로 나타났다(2013, 안은정).

병원에서의 일과 가정의 조화에 대한 주제는 병원조직이 가지고 있는 몇 가지 독특한 특성을 고려할 때 매우 중요하다. 첫째 병원조직은 여성 노동인구가 지배적으로 다수를 차지하고 있고, 둘째, 고급 기술과 지식을 갖춘 전문 인력으로 구성되어 있다는 점이다. 전문 인력에 의존해야 하는 조직에서 잦은 이직은 근로자들에게 투자하였던 기술 훈련비용 등 경제적 손실과 업무의 불안, 기술 축적의 어려움을 가져온다. 마지막으로 의료서비스는 장기간 근무와 높은 집중력을 요하는 직무, 응급성과 불규칙성을 피할 수 없는 등의 일·가정 갈등을 높이는 직무요인을 많이 포함하고 있다(김옥선 & 김효선, 2012). 간호사들을 대상으로 한 연구로는 불규칙한 삼교대 근무는 간호사들의 일·갈등을 높이며(Fujimoto, Kotani & Suzuki, 2008), 높은 일·가정 갈등은 간호사의 소진의 위험성을 증가시키며(Leineweber et al.,



2014), 일과 삶의 만족도를 떨어뜨리는 것으로 보고되었다(Yildirim & Aycan, 2008).

이렇듯 간호사들의 일과 가정의 조화는 간호사의 직무만족의 증가와 이직의도 감소, 삶의 질을 증가를 위해 필수적인 사항이며, 간호전문직의 발전과 환자의 의료서비스의 질에 영향을 미치는 중요한 문제이다. 이에 간호사들의 일·가정 갈등의 정도를 파악하고, 이를 줄이기 위한 연구가 필요하다.



### 3. 재직의도

최근 고도의 의학기술과 침습적 치료 및 중재가 증가하면서 간호사의 임무가 더욱 강조되고 있는데 이는 간호사가 환자 상태를 모니터링하고 환자의 변화에 즉각적으로 대처하지 못할 경우 직접적으로 환자의 안전과 건강을 위협하기 때문에 적정수준의 간호사가 확보되어야하는 것은 필수적이다. 하지만 간호실무 분야에서 대두되고 있는 문제점들 중의 하나는 실무에서 종사하는 간호사들의 이직률이 계속 증가하고 있다는 것이다(정은자 외, 2013). 높은 이직률은 남아 있는 간호사의 사기를 저하시키고, 업무량이 증가되어 스트레스를 유발시키며(이난희, 2013), 간호사 채용비용, 교육 훈련 비용 등의 재정적 손실을 초래한다(Jones, 2008). 따라서 이직에 따른 파급효과와 비용 문제 해결을 위해 간호사의 인력에 대한 효과적 관리가 필요하다(고현진, 2010). 유능한 인력을 확보하고 유지시키기 위해서는 먼저 간호사들이 어떠한 요인들에 의해서 재직 또는 이직을 생각하는지에 대한 연구가 선행되어야 한다.

Cowin(2002)은 재직의도를 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호 직무에 머무르려는 의도라고 정의하였다. 재직의도에 관한 연구는 최근에서야 간호사들이 병원에 남아있기 위한 부분들에 주목하면서 늘어나고 있으며, 병원의 업무환경, 직무만족, 조직몰입, 간호사의 전문직 자아개념 및 간호수행과 관련된 연구가 이루어지고 있다(권정애, 2009; 성미혜 & 최은영, 2012; 정하영, 2012). 하지만 간호사들이 결혼·출산 및 육아에 대한 부담으로 이직을 결정하는 경우가 많으며(정은자 외, 2013), 병원 환경은 일과 가정 등의 갈등을 높이는 여러 직무요인을 포함하고 있기 때문에(김옥선 & 김효선, 2012) 간호사들의 가정과 일을 조화와 관련된 정책 부분에서의 재직의도를 연구하는 것도 중요하다.

기혼 간호사들의 재직의도를 높이고 일과 가정의 양립을 이루기 위해서는 가정에서는 가족구성원들이 교대근무에 대한 간호업무의 특성을 이해하는 우선적인 배려와 적극적인 지원이 필요하며, 병원 관리자들은 기혼 간호사의 일과 가정 간 갈등을 낮추어 일과 가정의 양립을 유지할 수 있는 정책적 지원과 간호전문직으로서의 발전 기

회, 자녀 연령대에 따른 육아휴직, 육아기 유연 근무제 등의 적절한 가정친화정책의 뒷받침이 필요하다고 지적하였다(김현옥, 2015).

재직의도에 대한 선행문헌들에서는 가정친화정책, 일·가정 갈등과 연관된 연구는 부족한 실정이다. 병원의 정책, 복지 관련한 연구들을 살펴보면 내부 고객만족도가 높을수록 재직의도가 높아지는 것으로 나타났으며(정하영, 2012). 재직의도의 상대 개념인 이직의도에 영향을 미치는 요인 중에 일과 가정 갈등을 겪는 기혼 간호사들에게 사회적 지지를 통해 이직의도를 줄이는 연구결과(김유나, 장인실, 2014)와 휴가 및 휴직, 복리후생이 영향을 미친다는 결과도 있다(최정, 하나선, 2007).

그 외에 다른 특성으로는 전문직 자아개념과 급여수준 및 간호수행능력이 응급실 간호사의 재직의도에 영향을 주었으며(성미혜 & 최은영, 2012), 정신 간호사의 전문 직업성과 간호업무수행은 재직의도에 유의한 정의 상관관계가 나타났으며, 연령이 40대 이상인 경우, 기혼이, 임상경력이 21-25년 인 경우, 이직경험이 있는 경우가 재직의도가 높게 나타났다고 보고 하였다(권경자, 고경희, 김경원 & 김정아). 또한 다른 연구에서 간호업무수행과 재직의도는 유의한 양의 상관관계를, 업무 스트레스와 재직의도는 음의 상관관계를 보였으며, 40대 이상, 기혼, 외래부서가 재직의도가 높게 나타났고, 임상경력은 6개월 미만이 재직의도가 가장 높았으나 5년 이상 10년 미만은 재직의도가 가장 낮았다(최옥순 & 김지현). 경력간호사의 연구에서 35세 이상이 재직의도가 가장 높았고, 기혼, 자녀가 2명 이상일 때, 임상경력이 7년 이상, 이직경험이 2회 이상, 상근직일 때 재직의도가 높게 나타났다(정하영, 2012).

여성들은 가정과 일을 양립함에 있어서 남성들에 비해 많은 갈등을 경험하게 되고, 그로 인해 이직을 선택하면서 가정 문제와 관련된 간호사들의 경력단절이 늘어나고 있다. 하지만 간호사들의 재직의도는 간호사의 전문성과 관련된 연구가 대부분이며 가정친화정책이나 일·가정 갈등과 관련된 연구는 거의 없는 실정이다. 전문적인 간호가 중요시되는 시점에서 경력간호사는 병원 경쟁력에 영향을 미치는 중요한 자원이다. 경력단절을 원하지 않는 간호사들이 장기간 재직할 수 있는 환경을 만들어내기 위해 재직의도에 관한 연구가 필요하다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 간호사가 인식하는 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계를 규명하는 서술적 상관관계연구이다.

#### 2. 연구대상자

본 연구의 대상자는 병원급 이상의 의료기관에 근무하는 여성 간호사를 근접모집 단으로 하여 연구 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다.

구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다.

- (1) 병원 급(30병상) 이상의 의료기관에 근무하는 여성 간호사
- (2) 정규직 간호사

연구 대상자는 온라인 사이트에서 진행하였으며 246명이 설문응답에 참여하였고 46명의 대상자가 설문 도중 중단하였으며 최종 200명의 대상자가 응답하였다. 그 중 4명의 정보가 부정확하여 이를 제하고 196명의 자료가 연구에 포함되었다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G-power 3.1 program 을 이용하였으며 기혼간호사에 한해 상관관계분석을 위한 대상자수는 양측검정 유의수준 0.05, 효과크기 0.3, 검증력 0.90으로 계산하였을 때 최소 표본 수는 84명으로 나타나 이를 충족하였다.

### 3. 연구도구

본 연구의 도구는 가정친화정책에 대한 인식 11문항, 일·가정 갈등 18문항, 재직 의도 9문항, 일반적 특성 15문항을 포함하여 총 53문항의 자가보고 설문으로 구성되었다.

#### 1) 가정친화정책에 대한 인식

가정친화정책 인식은 가정친화정책에 대해 인지도, 활용용이성, 사용여부로 측정하였다. 여성가족부(2006)에서 개발된 가족친화지수(Family Friendliness Index)의 항목들과 병원에서 활용되고 있는 가정친화정책을 기초로 탄력적 근무제도와 자녀출산, 양육제도만으로 축소하며 총 9 항목에 대한 인지도, 활용용이성, 사용여부와 가정친화정책을 사용이 힘든 이유에 관한 객관식 1문항과 육아휴직의 경우 부서이동 유무를 측정하는 1개의 문항으로 총 11문항으로 연구자가 구성하였다.

인지도는 연구 대상자가 근무하는 병원이 해당 가정친화정책이 있는지에 대한 질문에 ‘있다’, ‘없다’, ‘모르겠다’ 세 가지 중 응답할 수 있도록 하였다. 활용용이성은 ‘활용하기 쉽다’, ‘활용하기 어렵다’로, 사용여부는 ‘사용해보았다’, ‘사용해보지 않았다’로 구분하여 측정하였다. 각각의 문항은 간단한 주석과 법적 근거를 제시해 이해를 도왔다.

#### 2) 일·가정 갈등

일·가정 갈등은 Carlson, Kacmar and Williams(2000)이 개발한 일·가정갈등도구(Work-family conflict Scale)를 이다윤(2003)이 번안한 도구를 사용하였다. 일·가정 갈등 도구는 일-가정 갈등(Work-family conflict)영역에 대해 9문항, 가정-일 갈등(Family-work conflict)영역 9문항으로 총 18문항으로 구성되어있다. 각 문항은

‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 응답하여 총점을 환산하였다. 이다운의 연구에서는 점수가 높을수록 일·가정 갈등이 높음을 의미하며 가능한 점수 범위는 각각 9-45점이다. 이다운(2003)의 연구에서 일-가정 갈등 영역이 Cronbach ‘s alpha .83, 가정-일 갈등 영역이 Cronbach ‘s alpha .86이었으며 본 연구에서는 일-가정 갈등 영역이 Cronbach ‘s alpha .87, 가정-일 갈등 영역이 Cronbach ‘s alpha .90 였으며 전체적인 Cronbach ‘s alpha . 91 이었다.

### 3) 재직의도

본 연구에서 재직의도 도구는 경력단절위험도 도구(한아름, 2014)를 수정하여 사용하였다. 이 도구는 김필숙(2010)의 연구와 박은영(2004)의 조직몰입과 경력몰입에 관련된 연구를 기초로 개발되었으며 재직과 이직에 관련한 총 9문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 평가하며 가능한 점수 범위는 9점에서 45점이다. 한아름(2014)의 연구에서는 문항 2, 4, 6, 8, 9 를 역산으로 계산하여 총점이 높을수록 경력단절위험도가 높음으로 해석하였으나 본 연구에서는 문항 1, 3, 5, 7 을 역산으로 계산하여 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것으로 하였다. 도구 개발 당시 Cronbach ‘s alpha .87이었고 본 연구에서는 Cronbach ‘s alpha .88이었다.

### 4) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성으로 인구학적 특성과 근무관련 특성을 측정했으며 문헌고찰을 통해 연구자가 작성하였다. 인구학적 특성으로 연령, 결혼형태, 맞벌이유무, 월평균 소득, 자녀수, 추가 자녀계획, 양육도움 등 7문항이었고, 근무관련 특성으로 근무경력, 근무부서이동, 임신·출산 관련 근무부서 이동, 근무형태, 근무부서, 병상규모, 의료기관 분류, 병원의 위치의 8문항으로 총 15문항으로 구성하였다.

#### 4. 자료수집 방법

일 대학교 간호대학의 기관생명윤리위원회의(IRB 2015-0007)승인을 받은 후 2015년 4월 3일부터 4월 20일까지 자료수집하였다.

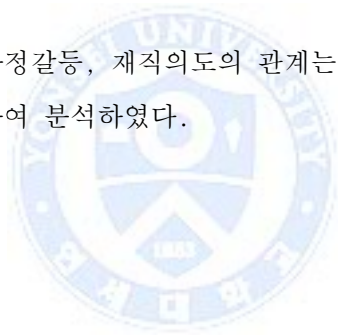
온라인 설문 사이트인 서베이몽키(<https://ko.surveymonkey.com>)를 통해 설문을 작성하였으며 간호사들이 많이 방문하는 너스케어 사이트에 관련자의 동의를 받고, 홍보비용을 납부한 후 배너광고를 13일 간 게시, 문자 수신, 페이스북 노출을 통해 자원하는 간호사를 모집하였다. 대상자가 참여를 희망하는 경우 온라인 URL 접속을 통해 먼저 연구에 대한 설명문을 읽고, 연구 참여에 대한 동의란에 표기한 후 설문에 참여하도록 설정하였다. 대상자가 원하는 경우 설명문과 동의서는 작성 후 출력이 가능하도록 하였다. 온라인 연구 설명문에 연구 대상자가 원하지 않을 경우 언제라도 철회가 가능하고, 설문지는 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것이며, 연구 참여자의 개인적인 정보는 비밀이 보장된다는 내용으로 구성되었다. 연구참여 동의란은 연구에 참여하는 것을 동의하는 것, 보상 목적을 위한 개인정보활용에 동의하는 것으로 두 가지를 별도로 체크하도록 설정하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 10~15분이었으며 설문 완료 후 새로운 주소로 이동하여 핸드폰 번호를 기입시 기프트콘 답례품을 제공하여 개인정보와 설문내용을 분리되도록 하였다.

온라인 사이트에 246명이 설문응답에 참여하였고 46명의 대상자가 설문도중 중단하였으며 최종 200명의 대상자가 응답하였다. 그 중 4명의 정보가 부정확하여 이를 제외하고 196명의 자료가 연구에 포함되었다.

## 5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 이용하여 통계를 다음과 같이 분석하였다.

1. 연구대상자들의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 비교하였다.
2. 미혼과 기혼 간호사들의 가정친화정책의 인지도를 카이제곱으로 분석하였다.
3. 기혼 간호사들이 인식하는 가정친화정책의 활용용이성과 사용여부는 빈도와 백분율로 비교하였다.
4. 기혼 간호사들의 일반적 특성과 가정친화정책의 인지도에 따른 일·가정갈등, 재직의도는 T-test, ANOVA를 이용하여 분석하고, Scheffe test로 추후 검정하였다.
5. 기혼 간호사들의 일·가정갈등, 재직의도의 관계는 Pearson correlation coefficients 을 이용하여 분석하였다.





## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 <표2>과 같으며 전체 196명의 대상자 중에 미혼이 56%로 반 이상을 차지했고, 연령은 평균 30.55세( $\pm 5.24$ )였으며 최소 23세에서 최대 48세, 이 중 미혼은 최소 23세에서 최대 42세였으며 평균 27.66세( $\pm 3.64$ ), 기혼은 평균 34.24세( $\pm 4.63$ )에 최소 27세에서 최대 48세로 나타났다. 26-30세가 전체 대상자 중 37.2%를 차지하였으며 미혼에서는 48.2%로 가장 많았으나, 기혼은 31-35세가 43.0%로 가장 많았다.

월 평균 소득은 201-300만원이 50.0%로 반 이상을 차지하였고, 기혼에서는 301-400만원(37.2%), 201-300만원(34.9%) 순으로 비슷하게 나타났으며, 미혼은 반 이상이 201-300만원(61.8%)으로 많이 나타났다. 자녀계획은 전체 대상자의 52.6%가 있다고 응답하였고, 미혼(61.8%)이 기혼(40.7%)보다 자녀계획이 있다고 응답한 대상자가 많았다.

기혼 간호사의 경우 대부분이 맞벌이(94.2%)로, 자녀는 2명 이상인 경우가 34.9%, 자녀가 없는 대상자도 20.9%로 나타났다. 자녀가 있는 대상자의 경우 양육을 주로 도와주는 사람으로 부모님(26.7%)과, 남편(19.8%) 순으로 주로 가족들이 양육을 담당하고 있었으며 기타(5.8%)로는 형제자매, 양육도우미의 도움을 받는다는 응답이 있었다.

<표2> 대상자의 인구학적 특성

특성	구분	전체 (N=196) 실수(백분율)	기혼 (n=86) 실수(백분율)	미혼 (n=110) 실수(백분율)
연령	평균(±표준편차)	30.55(±5.24)	34.24(±4.63)	27.66(±3.64)
	25세 이하	35(17.9)	0(0)	35(31.8)
	26-30세	73(37.2)	20(23.3)	53(48.2)
	31-35세	56(28.6)	37(43.0)	19(17.3)
	36세 이상	32(16.3)	29(33.7)	3(2.7)
월 평균 소득	200만 원 이하	14(7.1)	2(2.3)	12(10.9)
	201-300만원	98(50.0)	30(34.9)	68(61.8)
	301-400만원	59(30.1)	32(37.2)	27(24.5)
	401 만원 이상	25(12.8)	22(25.6)	3(2.7)
자녀계획	없음	93(47.4)	51(59.3)	42(38.2)
	있음	104(52.6)	35(40.7)	68(61.8)
맞벌이 여부	예	N/A	81(94.2)	N/A
	아니요		5(5.8)	
자녀 수	없음	N/A	18(20.9)	N/A
	임신 중		10(11.6)	
	1명		28(32.6)	
	2명이상		30(34.9)	
양육도움	남편	N/A	17(19.8)	N/A
	부모님		23(26.7)	
	보육시설		13(15.1)	
	기타		5(5.8)	

근무지관련 특성으로는 <표3>과 같다. 의료기관에 따른 분류는 의료법에 따라 6개로 나누었다. 상급종합병원(50.0%)과 종합병원(30.6%)에 근무하는 대상자가 대부분이었으며, 기혼은 상급종합병원이 60.5%로 가장 많이 차지하였고, 미혼은 상급종합병원이 41.8%, 종합병원이 34.5%로 나타났다.

근무형태는 삼교대(74.0%)가 상근직(26.0%)보다 많은 비율을 차지하였으며, 기혼은 64.0%, 미혼은 81.8%로 유의한 차이를 보였다. 현재 근무하고 있는 부서는 병동(48.5%), 특수부서(36.2%), 외래(15.3%)순으로 나타났으며 기혼(51.2%)과 미혼(46.4%)에서 모두 병동에서 근무하는 대상자가 많았다.

현 직장 근무기간은 평균 6.04년( $\pm 4.79$ )이었으며 기혼은 평균 8.92년( $\pm 4.73$ ), 미혼은 평균 3.78년( $\pm 3.45$ ) 이었다. 근무 부서 이동경험이 없는 경우(50.5%)가 전체 대상자의 반 이상을 차지하였으며, 미혼 역시 2/3 이상 차지하였다(67.3%). 기혼 간호사는 근무부서 이동경험이 있는 경우가 70.9%였으며 결혼과 출산관련 부서이동 경험은 36%가 있는 것으로 나타났다.



<표3> 대상자의 근무지 관련 특성

특성	구분	전체 (N=196) 실수(백분율)	기혼 (n=86) 실수(백분율)	미혼 (n=110) 실수(백분율)
의료기관 분류				
	병원	16(8.2)	7(8.1)	9(8.2)
	한방, 요양, 전문	22(11.2)	5(5.8)	17(15.5)
	종합병원	60(30.6)	22(25.6)	28(34.5)
	상급종합병원	98(50.0)	52(60.5)	46(41.8)
현 직장 근무기간				
	평균(±표준편차)	6.04(±4.79)	8.92(±4.73)	3.78(±3.45)
	5년 이하	106(54.1)	19(22.1)	87(79.1)
	6-10년	63(32.1)	44(51.2)	19(17.3)
	11년 이상	27(13.8)	23(26.7)	4(3.6)
근무형태				
	상근직	51(26.0)	31(36.0)	20(18.2)
	삼교대	145(74.0)	55(64.0)	90(81.8)
근무부서				
	병동	95(48.5)	44(51.2)	51(46.4)
	외래	30(15.3)	19(22.1)	11(10.0)
	특수부서	71(36.2)	23(26.7)	48(43.6)
근무부서 이동경험				
	없음	99(50.5)	25(29.1)	74(67.3)
	1회	42(21.4)	23(26.7)	19(17.3)
	2회	23(11.7)	13(15.1)	10(9.1)
	3회 이상	32(16.3)	25(29.1)	7(6.4)
결혼·출산 부서이동				
	없음	N/A	55(64.0)	N/A
	있음		31(36.0)	

## 2. 대상자의 가정친화정책 인식

### 1) 기혼과 미혼 간호사의 가정친화정책 인지도

대상자의 가정친화정책에 대한 인식으로 결혼 여부에 따른 인지도는 <표4>과 같다. 가정친화정책 중에 인지도가 가장 높은 것은 영유아 보육시설제도로 기혼은 제도 시행여부를 모르는 대상자가 없었으며 미혼은 9.1%만이 모른다고 응답하였다. 하지만 기혼에서 영유아 보육시설이 있다고 응답한 대상자가 61.6%, 반면 미혼에서는 있다고 응답한 대상자가 33.6%로 나타났다. 다음으로는 육아휴직제도로 기혼의 8.1%, 미혼의 13.6%가 모른다고 응답하여 두 번째로 인지도가 높았으며, 시행하고 있다는 응답도 기혼(88.4%)과 미혼(78.2%) 모두 높게 나타났다.

가장 인지도가 낮은 제도는 육아기 단축근무제도로 모르겠다는 응답이 기혼(47.6%), 미혼(52.7%)에서 높게 나타났으며 제도를 시행하지 않는다고 응답한 대상자들도 기혼(34.9%), 미혼(38.2%)에서 높게 나타났다. 또한 산부초과근무 금지제도에 대한 모르겠다는 응답이 기혼에서 44.2%, 미혼에서 49.1%로 나타나 인지도가 낮았다.

미혼과 기혼에서 1/3 이상의 대상자가 모른다고 응답한 제도는 기혼은 육아기 단축근무제도(47.6%), 산부 초과근무금지제도(44.2%), 임신 중 초과근무 금지제도(32.6%)였으나, 미혼에서는 유산·사산 휴가제도(55.5%), 육아기 단축근무제도(52.7%), 육아휴직 연장제도(50.9%)는 반 이상이 모른다고 응답하였으며, 산부 초과근무금지제도(49.1%), 출산휴가분할사용제도(46.4%), 임신 중 단축근무제도(44.4%), 임신 중 초과근무금지제도(40.9%)를 모르겠다는 응답을 하여 전반적으로 미혼에서 가정친화정책 인식정도가 낮게 나타나는 것으로 보고되었다.

기혼과 미혼의 가정친화정책 인지도의 차이를 분석하였을 때 영유아 보육시설제도( $\chi^2=19.57$ ,  $p<0.01$ ), 출산휴가분할제도( $\chi^2=22.81$ ,  $p<0.01$ ), 임신 중 단축근무제도( $\chi^2=13.37$ ,  $p<0.01$ ), 임신 중 초과근무금지제도( $\chi^2=6.03$ ,  $p<0.05$ ), 유산·사산 휴가( $\chi^2=36.06$ ,  $p<0.01$ ) 육아휴직 연장제도( $\chi^2=19.26$ ,  $p<0.01$ ), 산부 초과근무금지제도( $\chi^2=10.14$ ,  $p<0.01$ )가 유의한 차이를 보였다.

<표4> 기혼과 미혼 간호사의 가정친화정책 인지도							N(%)	
구분	기혼(n=86)			미혼(n=110)			x <sup>2</sup>	p
	있다	없다	모르겠다	있다	없다	모르겠다		
영유아 보육시설	53(61.6)	33(38.4)	0(0.0)	37(33.6)	63(57.3)	10(9.1)	19.57	<.01
육아휴직	76(88.4)	3(3.5)	7(8.1)	86(78.2)	9(8.2)	15(13.6)	3.64	0.16
출산휴가 분할사용	70(81.4)	2(2.3)	14(16.3)	53(48.2)	6(5.5)	51(46.4)	22.81	<.01
임신 중 단축근무	41(47.7)	23(26.7)	22(25.6)	26(23.6)	35(31.8)	49(44.4)	13.37	<.01
임신 중 초과근무금지	37(43.0)	21(24.4)	28(32.6)	29(26.4)	36(32.7)	45(40.9)	6.03	.049
유산·사산 휴가	65(75.6)	7(8.1)	14(16.3)	37(33.6)	12(10.9)	61(55.5)	36.06	<.01
육아휴직연장	51(59.3)	15(17.4)	20(23.3)	33(30.0)	21(19.1)	56(50.9)	19.26	<.01
산부 초과근무금지	30(34.9)	18(20.9)	38(44.2)	18(16.4)	38(34.5)	54(49.1)	10.14	<.01
육아기 단축근무	15(17.4)	30(34.9)	41(47.6)	10(9.1)	42(38.2)	58(52.7)	3.03	0.22

## 2) 기혼간호사의 가정친화정책 인식 - 활용용이성과 사용여부

전체 기혼 간호사 86명 중에 가정친화정책을 시행한다고 응답한 간호사들의 가정친화정책의 활용용이성과 사용여부에 대한 응답 결과는 <표5>와 같다. 병원에서 시행한다고 응답한 제도에 대해 간호사가 생각하는 활용용이성과 사용여부를 각각 조사하였다.

기혼 간호사들이 활용하기 쉽다고 느끼는 제도는 유산·사산 휴가제도(78.5%), 육아휴직제도(75.0%), 육아휴직연장제도(72.5%)로 나타났으며, 활용하기 어렵다고 생각한 제도는 육아기 단축근무제도(0%), 임신 중 단축근무제도(9.8%), 영유아 보육시설제도(15.1%)순으로 나타났다.

사용여부로 가장 사용을 많이 한 제도는 육아휴직제도(46.1%)이며, 산부 초과근무금지제도와 육아기 단축근무제도는 각각 1명의 대상자만이 사용경험이 있었다.

가정친화정책을 활용하기 힘든 가장 큰 이유로는 근무부서의 여건이 51명(59.3%), 상사의 눈치가 20명(23.3%), 인사고과의 불이익이 6명(7.0%), 동료의 눈치 5명(5.8%)로 나타났으며, 기타가 4명(4.7%)으로 정보부족, 경제적 사유 등으로 나타났다. 육아휴직시 부서이동의 여부에 대한 질문에는 잘 모르는 경우가 40명(46.5%)로 가장 높았으며, 본인의 의사에 관계없이 부서이동을 한다는 응답이 26명(30.2%), 육아휴직 후 부서이동이 없다는 응답이 14명(16.3%), 본인의 의사를 반영하여 부서를 이동하는 경우가 6명(7.0%)로 나타났다.

<표5> 가정친화정책이 있다고 응답한 기혼 간호사(n=86)가 인식하는 가정친화정책의 활용용이성과 사용여부 n(%)

구분	n	활용하기 쉽다	사용해 보았다
영유아 보육시설	53	8(15.1)	7(13.2)
육아휴직	76	57(75.0)	35(46.1)
출산휴가 분할사용	70	41(58.6)	12(17.1)
임신 중 단축근무	41	4(9.8)	4(4.7)
임신 중 초과근무금지	37	6(16.2)	5(13.5)
유산·사산휴가	65	51(78.5)	11(16.9)
육아휴직연장	51	37(72.5)	13(25.5)
산부 초과근무금지	30	7(23.3)	1(3.3)
육아기 단축근무	15	0(0.0)	1(6.7)



### 3. 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 일·가정 갈등

기혼 간호사의 일·가정 갈등은 18점에서 90점의 가능한 점수 범위 중 평균 56.11점 ( $\pm 9.02$ )으로 중간이상 수준으로 나타났으며, 최저 32점에서 최고 74점 까지 나타났다. 세부적으로 일-가정 갈등영역은 가능한 범위 9-45점에서 평균 31.33점( $\pm 5.41$ )으로(최소 16점, 최대 42점) 중간수준으로 측정되었으며, 가정-일 갈등 영역은 평균 24.78점( $\pm 5.04$ )으로(최소 15점, 최대 37점)으로 중간이하 수준으로 나타났다. 전체적으로 일-가정 갈등영역이 가정-일 갈등영역 보다 높게 나타났다.

기혼 간호사를 대상으로 일반적 특성별 일-가정 갈등 영역, 가정-일 갈등 영역을 분석한 결과는 <표 6>, <표 7> 과 같다.

일-가정 갈등 영역에서 일반적 특성 중에서는 사후검정 결과 31-35세 연령대 ( $33.05 \pm 5.44$ )가 36세 이상( $29.48 \pm 5.03$ ) 연령대 보다 유의하게 높았고( $F=3.89$ ,  $p<0.05$ ), 근무부서에서 병동( $32.59 \pm 4.59$ )이 외래( $28.52 \pm 6.27$ )보다 유의하게 높았다( $F=4.08$ ,  $p<0.05$ ). 대상자의 자녀수에 따라서도 유의한 차이가 있었다( $F=3.30$ ,  $p<0.05$ ). 그 밖에 월 평균 소득, 자녀계획, 맞벌이 여부, 양육자, 의료기관 분류, 현 직장 근무기간, 근무형태, 결혼·출산 관련 부서이동에는 유의한 차이가 없었다<표 6>.

가정-일 갈등 영역에서는 자녀가 없는 대상자( $22.78 \pm 4.94$ )에 비해 1명이 있는 대상자( $27.07 \pm 4.94$ )가 높게 나타나 유의한 차이를 보였으며( $F=3.35$ ,  $p<0.05$ ), 결혼·출산 부서이동 경험이 없는 대상자( $23.75 \pm 5.10$ )가 경험이 있는 대상자( $26.61 \pm 4.45$ )에 비해 갈등이 낮게 나타났다( $t=2.62$ ,  $p<0.05$ ). 그 외에 연령, 월 평균 소득, 자녀계획, 맞벌이 여부, 양육도움, 의료기관 분류, 현 직장 근무기간, 근무부서, 근무형태에서는 유의한 차이가 없었다<표 7>.

<표6> 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 일-가정갈등 영역 n=86

특성	구분	일-가정 갈등 영역		
		M±SD	t or F	p
연령	30세 이하	30.85±4.72	3.89	.02 <i>a&gt;b*</i>
	31-35세 <sup>a</sup>	33.05±5.44		
	36세 이상 <sup>b</sup>	29.48±5.03		
월평균소득	300만 원 이하	30.56±5.92	.54	.58
	301-400만원	31.65±5.00		
	401만 원 이상	32.00±5.32		
자녀계획	없음	31.82±5.50	1.01	.32
	있음	30.63±5.29		
맞벌이 여부	예	31.44±5.48	.74	.46
	아니요	29.60±4.28		
자녀수	없음	30.11±6.02	3.30	.02
	임신 중	29.20±5.00		
	1명	33.82±4.63		
	2명이상	30.46±5.25		
양육도움	남편	33.12±4.96	.73	.54
	부모님	31.04±4.38		
	보육시설	33.00±6.00		
	기타	31.00±7.64		
의료기관 분류	병원	30.57±5.00	.14	.94
	한방, 요양, 전문	30.20±6.94		
	종합	31.41±4.40		
	상급종합	31.51±5.82		
현 직장 근무기간	5년 이하	32.95±5.73	1.11	.33
	6-10년	31.00±5.40		
	11년 이상	30.65±5.14		
근무형태	상근직	29.84±6.45	1.79	.08
	삼교대	32.18±4.58		
근무부서	병동 <sup>a</sup>	32.59±4.59	4.08	.02 <i>a&gt;b*</i>
	외래 <sup>b</sup>	28.52±6.27		
	특수부서	31.26±5.47		
결혼·출산 부서이동	없음	30.87±5.43	1.06	.29
	있음	32.16±5.37		

\* Scheffe' test

가능한 점수 범위 9-45

<표7> 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 가정-일 갈등 영역					n=86
특성	구분	가정-일 갈등 영역			P
		M±SD	t or F		
연령	30세 이하	25.25±5.85	.52	.60	
	31-35세	25.13±5.23			
	36세 이상	24.78±5.04			
월평균 소득	300만 원 이하	25.00±5.74	.24	.79	
	301-400만원	25.00±4.98			
	401만 원 이상	24.13±4.14			
자녀계획	없음	24.88±4.77	.23	.82	
	있음	24.63±5.48			
맞벌이 여부	예	24.80±5.10	.17	.86	
	아니요	24.40±4.39			
자녀수	없음 <sup>a</sup>	22.78±4.94	3.35	.02 <i>a&lt;b*</i>	
	임신 중	23.60±4.77			
	1명 <sup>b</sup>	27.07±4.94			
	2명이상	24.23±4.70			
양육도움	남편	25.47±4.23	.15	.93	
	부모님	26.09±5.38			
	보육시설	25.30±6.13			
	기타	24.60±2.97			
의료기관 분류	병원	25.85±7.99	.73	.54	
	한방, 요양, 전문	26.60±7.50			
	종합	25.50±5.13			
	상급종합	24.15±4.30			
현 직장 근무기간	5년 이하	26.05±5.92	1.29	.28	
	6-10년	24.86±5.31			
	11년 이상	23.56±3.38			
근무형태	상근직	23.70±5.14	1.49	.15	
	삼교대	25.38±4.93			
근무부서	병동	25.93±4.87	2.74	.07	
	외래	24.21±4.71			
	특수부서	23.04±5.27			
결혼·출산 부서이동	없음	23.75±5.10	2.62	.01	
	있음	26.61±4.45			
* Scheffe' test			가능한 점수 범위 9-45		

#### 4. 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도

기혼 간호사의 재직의도는 가능한 점수 범위 최소 9점에서 최대 45점 중 평균 23.91점( $\pm 6.66$ )으로 중간값 정도로 나타났으며, 최저 11점에서 최고 45점 까지 나타났다. 기혼 간호사를 대상으로 일반적 특성별 재직의도를 파악한 결과는 <표8>과 같다. 근무기간에 따른 재직의도는 Scheffe test의 결과 현 직장 근무기간이 5년 이하( $19.36 \pm 5.21$ )가 6-10년( $25.18 \pm 7.11$ ), 11년 이상( $25.26 \pm 5.25$ )보다 재직의도가 유의하게 낮게 나타났다( $F=6.41$ ,  $P<.01$ ).

그 밖에 연령, 월 평균 소득, 자녀계획, 맞벌이 여부, 자녀 수, 양육 도움, 의료기관 분류, 현 직장 근무기간, 근무형태, 근무부서, 결혼·출산 관련 부서이동은 유의한 차이가 없었다.



&lt;표8&gt; 기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도

n=86

특성	구분	재직의도			
		전체 N(%)	M±SD	t or F	p
연령	30세 이하	20(23.3)	21.80±7.23	1.97	0.15
	31-35세	37(43.0)	23.75±5.76		
	36세 이상	29(33.7)	25.59±7.10		
월평균 소득	300만 원 이하	32(37.2)	21.87±6.09	2.64	0.08
	301-400만 원	32(37.2)	24.72±7.38		
	401만 원 이상	22(25.6)	25.73±5.82		
자녀계획	없음	51(59.3)	24.27±6.88	0.6	0.55
	있음	35(40.7)	23.40±6.39		
맞벌이 여부	예	81(94.2)	23.90±6.85	0.1	0.92
	아니요	5(5.8)	24.20±2.16		
자녀 수	없음	18(20.9)	22.72±7.16	2.09	0.11
	임신 중	10(11.6)	24.30±3.06		
	1명	28(32.6)	22.14±5.73		
	2명이상	30(34.9)	26.16±7.57		
양육 도움	남편	17(19.8)	24.23±7.52	0.42	0.74
	부모님	23(26.7)	23.13±6.05		
	보육시설	13(15.1)	25.46±5.86		
	기타	5(5.8)	26.0±12.23		
의료기관 분류	병원	7(8.1)	19.57±4.86	1.57	0.20
	한방, 요양, 전문	5(5.8)	21.00±7.91		
	종합	22(25.6)	24.18±7.31		
	상급종합	52(60.5)	24.67±6.35		
현 직장 근무기간	5년 이하 <sup>a</sup>	19(22.1)	19.36±5.21	6.41	<.01 b, c>a*
	6-10년 <sup>b</sup>	44(51.2)	25.18±7.11		
	11년 이상 <sup>c</sup>	23(26.7)	25.26±5.25		
근무형태	상근직	31(36.0)	25.12±7.14	1.27	0.2
	삼교대	55(64.0)	23.23±6.33		
근무부서	병동	44(51.2)	23.65±7.54	0.21	0.81
	외래	19(22.1)	23.57±7.29		
	특수부서	23(26.7)	24.69±4.00		
결혼·출산 부서이동	없음	55(64.0)	23.96±6.40	0.08	0.93
	있음	31(36.0)	23.84±7.21		

\* Scheffe' test

가능한 점수 범위(9-45)

## 5. 기혼 간호사의 가정친화정책 인지도에 따른 일·가정 갈등과 재직의도

기혼 간호사의 가정친화정책의 인지도에 따른 일·가정 갈등, 재직의도의 관계는 <표9>, <표10> 과 같다. 가정친화정책의 인지도에 따른 일·가정 갈등은 육아휴직제도 ( $F=4.40$ ,  $p<0.05$ ), 임신 중 초과근무금지제도( $F=3.86$ ,  $p<0.05$ ), 육아기 단축근무제도 ( $F=3.50$ ,  $p<0.05$ )가 유의한 차이를 보였다. 그 밖에 영유아 보육시설제도, 출산휴가 분할사용제도, 임신 중 단축근무제도, 유산·사산 휴가제도, 육아휴직 연장제도, 산부 초과근무금지제도는 유의한 차이가 없었다<표9>.

인지도에 따른 재직의도는 임신 중 초과근무금지제도( $F=4.70$ ,  $p<0.05$ )와 육아휴직 연장제도( $F=3.22$ ,  $p<0.05$ )가 유의한 차이를 보였다. 그 외에 영유아 보육시설제도, 육아휴직제도, 출산휴가 분할사용제도, 임신 중 단축근무제도, 유산·사산휴가제도, 육아휴직 연장제도, 산부 초과근무금지제도는 유의한 차이가 없었다<표10>.

<표9> 기혼 간호사의 가정친화정책 인지도에 따른 일·가정갈등

n=86

구분	일·가정갈등			F	p
	있다 <sup>a</sup>	없다 <sup>b</sup>	모르겠다 <sup>c</sup>		
	M±SD	M±SD	M±SD		
영유아 보육시설	55.01(8.29)	57.87(9.95)	56.11(9.02)	2.07	0.15
육아휴직	55.11(8.77)	62.00(5.56)	64.42(8.30)	4.4	0.01 a<c *
출산휴가분할사용	56.13(8.66)	49.50(17.67)	57.00(10.84)	0.59	0.55
임신 중 단축근무	56.17(8.43)	58.43(10.20)	53.59(8.50)	1.64	0.19
임신 중 초과근무금지	56.32(7.86)	59.95(10.63)	52.96(8.25)	3.86	0.02 b>c *
유산·사산 휴가	55.66(8.82)	57.71(11.26)	57.42(9.26)	0.33	0.71
육아휴직연장	56.00(8.05)	56.13(12.60)	56.40(8.72)	0.01	0.98
산부 초과근무금지	55.50(11.42)	58.94(9.22)	56.01(10.79)	1.09	0.33
육아기 단축근무	57.93(8.14)	58.76(9.65)	53.51(8.28)	3.5	0.03 b>c*

\* Scheffe' test

가능한 점수범위(18-90)

&lt;표10&gt; 기혼 간호사의 가정친화정책 인지도에 따른 재직의도

n=86

구분	일·가정갈등			F	p
	있다 <sup>a</sup>	없다 <sup>b</sup>	모르겠다		
	M±SD	M±SD	M±SD		
영유아 보육시설	24.88(6.25)	22.36(7.09)	23.91(6.66)	2.98	0.09
육아휴직	24.31(6.71)	17.00(4.00)	22.57(5.65)	1.93	0.15
출산휴가분할사용	23.90(6.39)	15.50(6.36)	25.21(7.58)	1.9	0.16
임신 중 단축근무	23.95(5.51)	22.21(7.05)	25.63(7.96)	1.49	0.22
임신 중 초과근무금지	25.54(5.62)	20.28(6.10)	24.50(7.47)	4.7	0.01 a>b*
유산·사산 휴가	24.26(6.52)	24.71(10.41)	21.92(5.01)	0.75	0.47
육아휴직연장	25.39(6.97)	21.66(5.82)	21.85(5.58)	3.22	0.04
산부 초과근무금지	24.93(5.07)	21.83(7.80)	24.10(7.13)	1.25	0.29
육아기 단축근무	23.00(4.75)	23.06(7.17)	24.87(6.88)	0.8	0.44

\* Scheffe' test

가능한 점수범위(9-45)



## 6. 기혼 간호사의 일·가정 갈등, 재직의도의 상관관계

기혼 간호사의 일·가정 갈등을 일-가정 갈등 영역, 가정-일 갈등 영역으로 나누어 재직의도와 상관관계를 구한 결과는 <표11>과 같다. 상관관계 결과 일-가정 갈등 영역과 가정-일 갈등 영역은 중간 수준의 양의 상관관계( $r=.487$ ,  $p<0.05$ )를 보였으며, 일-가정 갈등 영역과 재직의도( $r=-.359$ ,  $p<0.05$ ), 가정-일 갈등 영역과 재직의도( $r=-.387$ ,  $p<0.05$ )가 각각 중간 정도의 음의 상관관계를 보였다.

<표 11> 기혼간호사의 일-가정 갈등 영역, 가정-일 갈등 영역, 재직의도의

상관관계	n=86		
	X1	X2	X3
	r(p)	r(p)	r(p)
일-가정 갈등 영역 (X1)	1		
가정-일 갈등 영역 (X2)	.487(.000)	1	
재직의도 (X3)	-.359(.001)	-.387(.000)	1

## V. 논의

본 연구는 30병상 이상의 병원에서 근무하고 있는 정규직 여성 간호사를 대상으로 간호사가 인식하는 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계를 확인하여 간호사의 인적자원관리와 경력단절을 예방하는 기초자료를 제공하기 위해 수행하였다. 간호사들을 대상으로 한 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계에 대한 첫 연구로서의 의의를 가지며 연구 결과를 중심으로 다음과 같이 논의 하고자 한다.

본 연구에서 간호사들의 가정친화정책 인지도가 높은 항목은 영육아 보육시설제도로 제도를 모르겠다는 답변이 기혼(0%)과 미혼(9.1%)에서 모두 낮게 나타났으며, 김중원(2010)의 공무원을 대상으로 한 연구결과와 같았다. 하지만 인지도가 높은 것에 비해 병원에서 영유아 보육시설이 마련되어 있다고 응답한 대상자가 기혼이 61.6%, 미혼이 33.6%로 인지도에 비해 시행율은 낮게 나타나고 있다.

활용용이성 조사에서도 활용하기 쉽다고 응답한 대상자가 8명(15.1%), 실제로 사용한 대상자가 7명(13.2%)으로 나타난 것은 195개의 병원에서 보육시설 지원이 없는 병원이 47.7%라는 결과(최심원 외, 2013)와 종합병원 종사자를 대상으로 한 연구에서 보육시설의 미설치(31.4%)와 대기자 과다(19.3%)로 인해 영유아 보육시설을 사용하지 못했다는 것과 비슷한 결과가 나타났다(유효정, 2012).

이는 직장보육시설에 대한 의무사업장에서도 보육시설을 갖춘 곳이 51.4%로 설치와 운영이 활발하지 못하다는 결과와 비슷하며(홍승아 외, 2010), 일반 사업체를 대상으로 진행된 연구에서 직장보육시설은 10%에도 못 미치게 도입되거나 활용되고 있다는 결과보다 높게 나타난다(윤명수 & 부가청, 2014). 또한 부모의 취업유형이나 근로시간 등 이용자의 수요에 맞춘 서비스 공급이 원활히 이루어지지 않아 공급과 수요 간의 공백이 발생하고 있으며(홍승아 외, 2010), 특히 3교대라는 특성을 가진 간호사에게는 상근직 근무자들을 위한 일반적인 보육기관을 활용하기 힘들다는 것을 감안하면 자녀가 있는 기혼 간호사들의 육아를 위한 보육기관의 보충이 절실함을 알 수 있다.

또한 영유아 보육 시설이 있다고 응답한 비율이 미혼과 기혼에서 다른 경향이 보인 것은 상급종합병원과 종합병원이 대부분을 차지하는 본 연구 대상자의 특성과 영유아 보육법 제14조로 유추해 볼 때 영유아 보육시설이 있다고 응답한 대상자가 많아야 함에도 불구하고 다르게 나타나 제도의 유무에 대한 기혼과 미혼의 인지도가 다르게 나타나는 것으로 보여진다. 전체적으로 영유아 보육시설제도( $\chi^2=19.57$ ,  $p<0.01$ ), 출산 휴가분할제도( $\chi^2=22.81$ ,  $p<0.01$ ), 임신 중 단축 근무제도( $\chi^2=13.37$ ,  $p<0.01$ ), 임신 중 초과근무금지제도( $\chi^2=6.03$ ,  $p<0.05$ ), 유산·사산 휴가( $\chi^2=36.06$ ,  $p<0.01$ ) 육아휴직 연장제도( $\chi^2=19.26$ ,  $p<0.01$ ), 산부 초과금지제도( $\chi^2=10.14$ ,  $p<0.01$ )가 결혼여부에 따라 인지도에 유의한 차이를 보였다. 전반적으로도 기혼보다 미혼이 인지도가 낮게 나타나고 있으며 김증원(2010)의 연구에서도 비슷한 결과를 보인다.

미혼 간호사들의 인지도가 낮은 것은 임신과 출산, 육아 정책에 대해 관심이 부족한 것과 주변 동료 기혼 간호사들의 활용도가 떨어지면서 시행하지 않는다고 생각하는 것이 연구 결과에 영향을 미친 것으로 보인다. 임신·출산과 육아에 직접적인 영향을 받지 않는 미혼의 경우 가정친화정책에 대한 관심이 적을 수 있으나 앞으로 가정친화정책을 사용할 대상자로서 정책을 잘 알고, 자신들의 출산·양육 준비에 효율적으로 활용할 수 있도록 병원과 정부의 정책 발전에 관심을 가지고, 자신의 의견을 피력하여 제도를 발전시켜나가는 것이 필요하다.

조직적 측면에서는 직원들의 가정친화제도의 인지도와 활용도를 높이는 방법을 강구해야 할 것이다. 병원에서는 주로 정보에 대한 접근이 위에서 아래로 이루어지며, 간호부서에서 간호부서장, 간호과장을 거쳐 직원들에게 전달되는 경우가 많다. 단일방향에서 접근할 수 있는 방법이 아닌 다방면으로 직원들에게 정책에 대한 접근성을 높여 정보제공이 원활하게 이루어지는 환경을 만들어야 한다.

하지만 인지도의 조사에서 가정친화정책의 인지여부를 근무하는 병원에 대한 정확한 정보 없이 응답자의 자가 보고만으로 조사하였기 때문에 제도의 실제 시행여부와 일치성을 확인할 수 없었다는 제한점을 가지고 있다.

육아휴직제도에 대해 모르겠다고 응답한 대상자가 기혼(8.1%), 미혼(13.6%)으로 적게 나타나 두 번째로 인지도가 높았다. 활용용이성에서도 육아휴직이 75.0%로 활용하기 쉬운 정책으로 나타났으며 사용여부는 46.1%로 가장 높게 나타났다. 서울 및 경기도의 미취학 자녀를 둔 취업여성을 대상으로 한 연구에서도 육아휴직 이용경험이 53.3%로 가장 많았으며(서진숙, 2015), 미취학자녀를 둔 맞벌이 기혼 여성근로자 대상으로 한 연구에서도 육아휴직의사가 있는 경우가 90.4%를 차지하여 대다수의 부모가 자녀를 직접 양육하는 것에 대해 높은 가치를 부여하고 있었다(이승미, 김선미 & 구혜령, 2014). 초등학교 저학년 이하의 자녀를 둔 맞벌이 여성을 대상으로 한 연구에서는 93.5%의 조사대상자들이 육아휴직을 가장 필요한 가정친화제도라고 답하였고(윤소영, 김하늬 & 고선강, 2009), 사업체 조사에서 육아휴직제도의 활용률이 2005년 54.75%에서 2011년 72.41%로 다른 제도에 비해 급격히 증가하고 있는 추세로 나타났다(윤명수 & 부가청, 2014). 육아휴직기간은 병원의 재량에 따라 최소 30일에서 최대 5년까지 제공되고 있으며(최심원 외, 2013), 본 연구에서도 육아휴직연장이 가능하다고 응답한 대상자가 42.9%로 나타났다. 이는 육아휴직제도가 출산 후 양육에 도움을 주고, 활용도가 높다는 측면에서 제도의 정착이 잘 되었다는 고무적인 결과이기에 병원은 일·가정 양립을 위해 이 제도를 잘 활용할 필요가 있다. 하지만 육아 휴직시 부서이동의 여부에 대해 본인의 의사를 반영하여 부서를 이동하는 경우가 7.0%로 낮게 나타난 것은 복직시 근무 환경이 바뀌는 문제이기에 간호사들의 육아휴직 이용에 미치는 영향을 고려해보아야 한다.

가장 인지도가 낮은 정책은 육아기 단축근무제도로 미혼의 52.7%, 기혼의 47.6%가 제도를 모르고 있었으며, 모두 활용하기 어렵다고 응답하였고, 사용은 1명에 불과하였다. 미취학 자녀를 둔 취업여성의 연구(서진숙, 2015)에서도 육아기 단축근로의 이용경험이 5.7%에 그친 결과와 비슷하게 나타났다. 육아기 단축근무제도가 2007년에 시행되었음에도 불구하고 낮은 인지도와 사용율을 보이는 것은 홍보가 더 필요할 수도 있겠으나 육아휴직을 대체할 경우 사용할 수 있는 제도이기 때문에 육아휴직이 증가하면서 사용이 감소한 것으로 추측된다.

전체적으로 가정친화정책의 사용경험은 육아휴직관련 제도에서만 20% 이상의 사용을 보였으며 나머지 제도는 10% 내외로 낮게 나타나고 있다. 취업 여성들이 가정친화정책의 이용경험이 없거나 1개인 경우가 45.1%, 2개는 34.0% 순으로 나타나는 것과(서진숙, 2015) 비슷하며 이는 많은 가정친화제도가 있음에도 불구하고, 사용이 쉬운 정책은 2-3가지로 정해져있으며 근로자 측면에서 가정친화제도를 사용하기 부담스러운 조직문화가 존재하거나, 사용하지 못하는 유명무실한 제도들이 있음을 보여주고 있다.

조직은 현재 시행되고 있는 가정친화정책의 이용에 부정적인 영향을 주는 문제점들을 잘 파악하여 제도의 이용을 촉진시킬 수 있도록 조직 내에서 정책적으로 도움을 주어야한다. 본 연구에서 가정친화제도를 사용하기 힘든 이유를 조사한 결과 근무부서의 여건이 반 이상으로 나타났으며(59.3%), 이는 간호사들이 부서 내의 문제로 육아휴직을 사용하지 못한다고 49.2%가 응답한 선행연구의 결과(안준희, 2011)와 상통한다. 다른 연구에서 병원 종사자들이 육아휴직 제도를 사용하지 못하는 이유로 23.7%가 대체 인력 부족을 꼽았고, 탄력근무제도를 이용하기 힘든 이유로는 업무의 전가(40%)와 제도의 비활성화(30.9%)로 보고한 것(유효정, 2012)과도 비슷하다. 현재 시행되고 있는 가정친화정책의 활용도를 높이기 위해서는 정책적인 보완이 필요한 것으로 보인다.

필요한 가정친화제도가 적절히 사용되었을 경우 직원들의 직장 생활의 질을 높일 수 있고(노종호 & 한승주, 2014), 특히 전문직이 많은 병원에서는 경력이 높은 간호인력을 유지·발전시켜 장기적으로 병원과 근로자가 같이 성장해 나갈 수 있다. 본 연구의 결과와 병원 종사자와 공무원의 조사에서 육아휴직제도, 탄력근무제도, 직장보육시설제도에서 만족한다는 응답이 20%미만으로 나타난 결과(유효정, 2012)와 같이 현재는 가정친화정책의 활용에서는 부족한 부분이 존재한다.

조직 입장에서는 간호사들에게 필요한 정책이 무엇인지 파악하고, 활용에 부정적인 영향을 끼치는 문제점을 확인하여 근로자들이 쉽게 사용할 수 있는 환경을 제공해주어야 한다. 중간관리자인 간호 관리자들은 부서 내의 간호사들과의 소통을 통해 여러 제도를 활용하기 쉬운 조직문화를 조성하기 위한 노력을 해야 하며, 정책에 대한 간

호사들의 입장을 간호부서에 대변할 수 있어야 한다. 간호부서는 병원 간호사들의 권익옹호를 위한 노력이 중요하며, 정책을 간호사들의 근무 환경에 맞게 보완·발전시켜 나가는 것이 필요하다.

정부에서도 제도의 효과성과 효율성을 파악한 후에 가정친화정책을 대상자들이 필요시에 활용할 수 있도록 정책적 뒷받침을 해주어야 한다. 궁극적으로 간호사들이 가정친화정책을 많이 활용할수록 가정친화정책의 목적을 달성할 수 있을 것으로 기대된다.

기혼 간호사의 일·가정 갈등의 전체 평균은 56.11점( $\pm 9.02$ )으로 중간이상 수준으로 나타났다. 일-가정 갈등 영역은 평균 31.33점( $\pm 5.41$ )이며 가정-일 갈등 영역은 평균 24.78점( $\pm 5.04$ )으로 나타나 일-가정 갈등영역이 더 큰 문제임을 보여준다. 이는 노인 요양병원 여성 근로자들의 연구(윤창섭, 2015)에서 간호사의 갈등 정도가 다른 근로자에 비해 높게 나타나는 것과 비슷하며, 간호사들이 가정-일 갈등 영역(19.01점)보다 일-가정 갈등 영역(26.98점)이 높게 나타난 것과 같은 결과(김유나 & 장인실, 2014)로 보인다. 이는 간호사들이 일과 가정의 병행에 어려움을 느끼고 있으며, 병원의 일이 가정에 더 많은 영향을 끼치고 있다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서는 일-가정 갈등 영역에서는 31-35세 연령대가, 병동에 근무하는 간호사들이 갈등이 높게 나타났으며, 자녀수에 따라 유의한 차이를 보였고, 가정-일 갈등 영역에서는 자녀가 1명이 있는 대상자와 결혼·출산 후 부서이동경험이 있는 대상자가 갈등이 높게 나타났다. 자녀수가 일·가정 갈등에 영향을 미치는 것은 기혼 간호사들의 연구(김유나 & 장인실, 2014)와 같은 결과를 보였으며, 근무부서과 근무형태에 따라 유의한 차이가 있다는 연구(유미애 & 손연정, 2009)와 비슷한 결과가 나타났다. 이는 가정에서 자녀 돌봄이 차지하는 시간이 많아 나타난 결과로 보여진다. 월 소득이 일·가정 갈등에 유의한 결과가 보인 선행연구(윤창섭, 2015)와는 다르게 나타났는데 이는 연구의 일반적 특성에서 소득이 균등하기 보다는 한 쪽으로 치우쳐지면서 나타난 영향으로 보여지며 향후 추가 연구에서 확인이 필요하다. 특히 자녀는 일 가정 갈등에 영향을 미치는 중요한 부분이며, 다른 연구에서는 자녀의 연령에 따른 연구를 수행하였으나 본 연구에서는 자녀의 연령은 조사하지 않아 결과는 확인할 수 없었다.

기혼 간호사의 가정친화정책의 인지도에 따른 일·가정 갈등은 육아휴직제도, 임신 중 초과근무금지제도, 육아기 단축근무제도가 유의한 차이를 보였으며 이는 자녀 돌봄의 시간과 관련된 부분으로 보인다. 하지만 연구결과가 명확하지 않아 추후 연구가 필요하며, 가정친화제도의 활용용이성으로 분석했을 때 근로자의 일 가정 양립 갈등에 미치는 유의한 결과가 나타난 다른 연구(이지언, 2012, 박신아, 2014) 결과를 참고할 경우 단순한 가정친화정책의 인식정도 보다는 실제로 근로자들이 활용하기 쉽고 인지하는 것이 필요하며, 근무부서의 조건, 직장상사, 동료들의 지원을 통해 필요시 이용이 쉬운 제도로 만드는 것이 중요한 것으로 보인다.

간호사의 재직의도는 본 연구에서 평균 23.91점( $\pm 6.66$ )으로 나타났으며, 현 직장 근무기간에서만 유의한 차이를 보였다. 이는 병원 간호사들을 대상으로 한 연구에서 임상경력이 높을수록 재직의도가 높아진다는 결과(이은희, 조경숙 & 손행미, 2014)와 정신간호사를 대상으로 한 결과(고경희 외, 2010)와 비슷하게 나타났다. 재직기간이 길어지는 것이 재직의도와 관련이 있음을 보여준다. 나머지는 일반적인 특성이나 근무관련 특성과는 유의한 차이가 없어 근무부서(최옥순 & 김지현, 2013), 자녀 수, 연령, 근무형태, 현 직위(정하영, 2012)에서 유의한 결과가 나왔다는 것과는 다르게 나타나 후속 연구로 탐색할 필요가 있다. 가정친화인지도에 따른 재직의도에서는 임신 중 초과근무금지제도와 육아휴직연장제도가 유의한 차이를 보였다. 하지만 본 연구에서는 경력단절 위험도 도구를 재직의도 도구로 측정하면서 간호사의 직업을 유지하는 것과 현재 직장을 유지하는 것에 대한 혼돈이 있을 수 있어 연구 결과의 해석에 유의해야 하며 향후 연구에서의 확인이 추가로 필요하다.

기혼 간호사의 일-가정 갈등 영역, 가정-일 갈등 영역, 재직의도의 상관관계를 구한 결과 일-가정 갈등 영역과 가정-일 갈등 영역은 중간 수준의 양의 상관관계를 보였으며( $r=.487, p<0.05$ ), 일-가정 갈등 영역과 재직의도( $r=-.359, p<0.05$ ), 가정-일 갈등 영역과 재직의도( $r=-.387, p<0.05$ )가 각각 중 정도의 음의 상관관계를 보였다. 이는 일·가정 갈등과 재직의도가 서로 영향을 미치는 것으로 재직의도의 반



대개념인 이직의도가 일·가정 갈등과 양의 상관관계를 미친다는 연구(김유나, 장인실)를 뒷받침하는 결과이다. 간호사의 가정과 일의 갈등을 감소시키는 것은 재직을 증가시키는데 필수적인 부분이라고 할 수 있다.

본 연구는 온라인 모집으로 진행되어 인터넷 접근이 쉬운 대상자와 가정친화정책에 관심을 가지고 있는 대상자의 참여가 편중될 수 있는 가능성이 있다. 하지만 병원간호사에서 2013년 150병상 이상의 의료기관 196개를 대상으로 한 실태조사 연구(정은자 외, 2013)에서 보고한 간호사의 경력 현황을 보면 5년 미만의 간호사가 49.6%, 5년 이상-10년 미만 21.7%로 나타난 결과는 이 연구에서 5년 이하 54.1%, 6년-10년 미만 32.1%를 비교하였을 때 특정 연차에 치우친 결과로 보이지는 않는다. 또한 의료기관 분류에서도 상급종합병원이 50%, 종합병원이 30.6%를 차지하고 있었으나 이 역시 상급종합병원이 52.0%, 종합병원 44.7%를 차지하는 것과 비교하였을 때 상급종합병원은 비슷한 비율, 종합병원은 약간 낮은 비율을 보이고 있으나 큰 차이는 없었다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 가정친화정책은 간호사들의 일·가정 갈등과 재직의도에 영향을 주며, 일·가정 갈등이 재직의도에 영향을 주는 것을 확인하였다. 하지만 가정친화정책의 인지도는 낮은 편이며, 정책에 따라 일·가정 갈등과 재직의도에 영향을 주는 정도가 차이가 있고 병원 간호사들에게 가정친화정책의 활용도는 낮게 나타났다. 병원은 간호사들의 일·가정 갈등을 낮추고 재직의도를 높이기 위해서는 간호사들이 가정친화정책의 인식정도를 높이고 제도를 보완·발전시켜 필요시 사용할 수 있는 환경을 만들어 주어야 한다. 가정친화정책의 활용을 높여 일·가정 갈등과 재직의도에 긍정적인 영향을 줌으로써 간호사의 경력단절을 예방하고, 간호 인력의 안정화를 통해 환자에 대한 간호의 질과 간호전문직으로서 삶의 질을 높여 효과적인 인적자원관리가 필요하다.



## VI. 결론 및 제언

### 1. 결 론

본 연구는 간호사들이 인식하는 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계를 파악하여, 간호사의 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하기 위한 서술적 상관관계 연구이며 간호사들을 대상으로 한 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계에 대한 첫 연구로서의 의의를 가진다.

간호사의 가정친화정책에 대해 인지도가 가장 높은 제도는 영유아 보육시설제도로 기혼의 0%와 미혼 9.1%만이 모른다고 대답하였으며 육아기 단축근무제도에 대해서는 기혼(47.6%)과 미혼(52.7%) 모두 모른다는 응답이 높게 나타났다. 기혼 간호사들이 활용하기 쉽다고 느끼는 제도는 유산·사산휴가로 78.5 %로 높게 나타났으며 활용하기 어렵다고 생각하는 제도는 육아기 단축근무(0%)와 임신 중 단축근무(9.8%)였으며, 사용 여부에서는 육아휴직(46.1%)을 가장 많이 경험하였고, 산부 초과근무금지제도와 육아기 단축근무제도는 각각 1명의 대상자만이 사용하였다. 가정친화정책을 활용하기 힘든 이유로는 대다수가 근무부서의 여건(59.3%)으로 응답하였다.

기혼과 미혼의 인지정도를 비교하였을 때 유의한 차이가 나타나는 제도는 영유아 보육시설제도( $\chi^2=19.57$ ,  $p<0.01$ ), 출산휴가분할제도( $\chi^2=22.81$ ,  $p<0.01$ ), 임신 중 단축근무제도( $\chi^2=13.37$ ,  $p<0.01$ ), 임신 중 초과근무금지제도( $\chi^2=6.03$ ,  $p<0.05$ ), 유산·사산휴가제도( $\chi^2=36.06$ ,  $p<0.01$ ) 육아휴직연장제도( $\chi^2=19.26$ ,  $p<0.01$ ), 산부 초과금지제도( $\chi^2=10.14$ ,  $p<0.01$ )로 나타났으며 이는 부족한 홍보, 제도 활용의 어려움 관계가 있다고 보여 진다.

기혼 간호사의 일·가정 갈등은 평균은 56.11점( $\pm 9.02$ )이며, 중간 이상으로 나타났고 일-가정 갈등 영역이 평균 31.33점( $\pm 5.41$ )으로 가정-일 갈등 영역의 평균 24.78점( $\pm 5.04$ )에 비해 높게 나타났다. 일-가정 갈등 영역에서는 연령( $F=3.89$ ,  $p<0.05$ ),

근무부서( $F=4.08$ ,  $p<0.05$ ), 자녀 수( $F=3.30$ ,  $p<0.05$ )에서 유의한 차이가 있었으며, 가정-일 갈등 영역에서는 자녀 수( $F=3.35$ ,  $p<0.05$ )와, 결혼·출산 부서이동 경험( $t=2.62$ ,  $p<0.05$ )이 유의하게 나타났다.

기혼 간호사의 재직의도는 평균은 23.91점( $\pm 6.66$ )이며, 중간정도의 수준으로 나타났다. 재직의도는 현 직장 근무기간( $F=6.41$ ,  $p<0.01$ )에서만 유의한 차이를 보였다.

기혼 간호사의 가정친화정책의 인지도에 따른 일·가정 갈등은 육아휴직제도( $F=4.40$ ,  $p<0.05$ ), 임신 중 초과근무금지제도( $F=3.86$ ,  $p<0.05$ ), 육아기 단축근무제도( $F=3.50$ ,  $p<0.05$ )가 유의한 차이를 보였으며, 재직의도에서는 임신 중 초과근무금지제도( $F=4.70$ ,  $p<0.05$ )와 육아휴직연장제도( $F=3.22$ ,  $p<0.05$ )가 유의한 차이를 보였다.

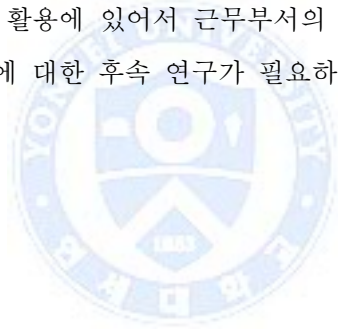
기혼 간호사의 일-가정갈등 영역, 가정-일 갈등 영역, 재직의도의 상관관계를 구한 결과 일-가정 갈등 영역과 가정-일 갈등 영역은 중간 수준의 양의 상관관계( $r=.487$ ,  $p<0.01$ )를 보였으며, 일-가정 갈등 영역과 재직의도( $r=-.359$ ,  $p<0.01$ )와 가정-일 갈등 영역과 재직의도( $r=-.387$ ,  $p<0.01$ )가 각각 중 정도의 음의 상관관계를 보였다.

병원은 간호사들의 일·가정 갈등을 낮추고 재직의도를 높이기 위해서는 간호사들이 가정친화정책의 인식정도를 높이고 제도를 보완·발전시켜 필요시 사용할 수 있는 환경을 만들어 주어야 한다. 가정친화정책의 활용을 높여 일·가정 갈등과 재직의도에 긍정적인 영향을 줌으로써 간호사의 경력단절을 예방하고, 간호 인력의 안정화를 통해 환자에 대한 간호의 질과 간호전문직으로서 삶의 질을 높여 효과적인 인적자원관리가 필요하다.

## 2. 제 언

본 연구의 결과와 논의를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호사의 일·가정 갈등에는 자녀의 수가 유의한 차이를 보이며, 다른 직업군에 대한 선행연구에서도 미취학 자녀가 있는 근로자의 일과 가정 갈등이 높게 나타났고, 자녀의 연령에 따라 일과 가정 갈등의 차이가 있었다. 본 연구에서는 자녀수와 연령에 대한 세부분석이 불가능했기 때문에 이에 따른 후속 연구가 필요한 것으로 보여 진다.
2. 간호사의 가정친화정책의 활용에 있어서 근무부서의 여건이 많은 영향을 미치므로 조직문화와 가정친화제도에 대한 후속 연구가 필요하다.



## 참고문헌

- 고현진(2010). 일개 종합병원 간호사의 업무환경과 직무만족, 이직의도에 관한 조사 연구. 석사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 권경자, 고경희, 김경원, 김정아(2010). 정신간호사의 전문직업성이 간호업무수행 및 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 16(3), 229-239.
- 권정애(2009). 임상간호사의 업무환경과 재직의도. 석사학위논문, 한양대학교 임상정보대학원.
- 권혜원, 권순원(2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. *산업관계연구*, 23(3), 89-117.
- 김경례(2011). 일, 생활 균형의 철학과 가치 : 패러다임의 전환을 위하여. *현대사회과학연구*, 15, 1-18.
- 김미란(2007). 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 김옥선, 김효선(2012). 일-가정 상호작용에 대한 역할요구-역할자원의 접근- 국내 병원 종사자를 대상으로. *조직과 인사관리 연구*, 36(2), 85-120.
- 김유나, 장인실(2014). 기혼여성 간호사의 직장-가정 갈등, 직무만족 및 이직의도와 의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과. *가정간호학회지*, 20(5), 525-534.
- 김준기, 양지숙(2013). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. *행정논총*, 50(4), 251-280.
- 김증원(2010). 출산양육지원정책에 대한 인지도가 공무원의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구-충청지역을 중심으로. 석사학위논문, 충남대학교 행정대학원.
- 김진욱(2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증 연구. *사회복지정책*, 33(6), 239-260.
- 김태홍, 유희정, 강민정, 전용일(2009). 여성인력관련 사회경제정책의 효과분석과 과제. 한국여성정책연구원.

- 김현옥(2015). 기혼간호사의 일-가정 균형이 성과에 미치는 영향: 감정고갈 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 경희대학교 일반대학원.
- 김혜정(2011). 일·가정 양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석, -모성보호제도와 보육정책을 중심으로-. *여성학 연구*, 21(2), 113-152.
- 노종호, 한승주(2014). 가족친화정책이 공무원 직장생활의 질에 미치는 영향 : 집단간 비교를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 13(1), 289-326.
- 대한상공회의소 (2006). 가족친화경영 현황과 개선과제.
- 보건복지부(2006). 출산·가족친화 기업경영 확산 방안 연구.
- 박신아(2014). 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향: 여성노동자의 직업 지위 차이 중심으로. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 백선정(2009). 육아휴직이 여성공무원의 승진기대와 조직몰입에 미치는 영향. 박사학위논문, 이화여자대학교.
- 백현석(2013). 가족친화제도의 시행 및 폐지가 관료적 조직문화에 미치는 영향(여성가족부의 사례를 중심으로). 석사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 서진숙(2015). 일-가정 갈등, 가족친화제도 이용경험이 생활만족도에 미치는 영향, -미취학 자녀를 둔 취업여성을 중심으로-. 석사학위논문, 국제 신학대학원.
- 성미혜, 최은영(2012). 응급실 간호사의 전문직 자아개념, 간호수행능력과 재직의도. *기본간호학회지*, 19(2), 244-252.
- 신윤정(2013). 경제 위기에서 유럽 국가 가족 정책의 변화와 시사점, 국제 보건 복지 정책동향 1. 보건복지부 포럼, 70-80.
- 신윤정(2015). OECD 지표를 통해서 본 우리나라의 양성 격차와 일-가정 양립. 국제 보건복지 정책 동향 1. 보건복지부 포럼, 118-129.
- 안세현, 김효선(2007). 기혼여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족 상황, 직장상황, 조직상황을 중심으로. *여성연구*, 77(2), 5-48.
- 안은정(2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구 : 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로. *분쟁해결연구*, 11(2), 75-120.
- 안준희(2011). 간호사의 출산의지에 대한 영향요인 연구- 개인적 특성, 근무 특성,

- 출산지원정책을 중심으로-. 석사학위논문, 카톨릭대학교 행정대학원.
- 여성가족부(2006). 제1차 가족건강기본계획(2006~2010), 함께 가는 가족 2010.
- 여성가족부(2011). 가족친화제도 확산을 위한 기업성과 연구.
- 여성가족부(2011). 제2차 건강가족기본계획(안), 2015 가족행복더하기.
- 원소연(2010). 한국의 가족친화 인증제 활성화 방안연구 :독일의 사례와 시사점. *한국사회과학논총*, 20(4), 63-86.
- 유미애, 손연정(2009). 기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계. *기본간호학회지*, 16(4), 515-523.
- 유효정(2012). 맞벌이 가정의 자녀양육 지원정책의 실태와 발전방향에 관한 연구. 중합병원 종사자, 공공기관 종사자(공무원) 중심. 석사학위논문, 건국대학원 행정대학원.
- 윤명수, 부가청(2014). 사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인. *여성경제 연구*, 11(2), 1-23.
- 윤미현(2013). 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등이 주관적 건강상태에 미치는 영향. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 윤소연, 김하늬, 고선강(2009). 맞벌이 가정의 일·가정 균형을 위한 기업의 가족친화 정책 실시, 활용 및 요구. *한국가족자원경영학회*, 13(1), 1-21.
- 윤창섭(2015). 노양요양병원 여성 근로자들의 사회적 지원, 일-가정 갈등이 조직유효성에 미치는 영향. 박사학위논문, 대구한의대학교 대학원.
- 이규만, 김용훈(2007). 기혼 교사들의 직장-가정 갈등의 결정요인에 관한 연구. *한국교육행정학회*, 25(3), 219-241.
- 이규만, 김용훈(2011). 직장-가정 갈등의 영향요인과 생활 만족간의 관계. *기업경영 연구*, 39, 101-117.
- 이난희(2009). 의류업계 기혼여성근로자의 직장-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 학사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이난희(2013). 간호사의 조직 커뮤니케이션이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 한국교육대학원.

- 이다운(2003). 맞벌이 부부의 ‘일-가족 갈등’ 및 ‘가족-일 갈등’ 과 결혼만족도. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이병훈, 김종성(2009). 가족친화경영의 조직성과에 관한 연구. *산업관계연구*, 6, 153-175.
- 이승미, 구혜령, 김선미(2014). 미취학자녀를 둔 맞벌이 여성의 육아휴직제도 이용의 사에 관한 연구. *한국자치행정학보*, 28(2), 85-106.
- 이요행, 방묘진, 오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 18(3), 639-657.
- 이유덕(2011). 가족친화경영이 조직성과와 가정생활만족에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 18(2), 71-83.
- 이윤신, 박성희, 김종경(2014). 간호사의 동기부여, 조직공정성, 직무만족, 재직의도와 의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 14(10), 596-609.
- 이유진(2011). 가족친화제도가 여성의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 부경대학교 경영대학원.
- 이은희, 조정숙, 손행미(2014). 병원간호사의 재직의도. *임상간호연구*, 20(1), 15-27.
- 통계청(2014). 2014년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 통계.
- 통계청(2104). 맞벌이 가구·비맞벌이 가구별 행위자 평균시간.  
<http://kosis.kr/wnsearch/totalSearch.jsp>
- 이일웅(2014). 철강관련기업 가족친화제도의 활용실태와 확산방안에 관한 연구. 석사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 이지언(2012). 가족친화제도, 조직문화, 일-가정 양립갈등의 관계에 대한 연구. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 이희경(2012). 가정친화경영이 일과 가정 양립에 미치는 영향, -Coping Behavior와 상사지원의 조절효과 검증-. 박사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 임지영(2011). 일가족 양립제도가 기혼여성 근로자의 취업중단에 미치는 영향. 석사학위논문, 연세대학교 사회복지대학원.

- 정영금(2011). 가족친화적 기업문화 조성과 정책적 제안에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 29(6), 123-136.
- 정영금, 조성은, 안재희, 김지수(2013). 가족친화지원사업의 시행현황과 개선방안. *한국가정관리학회지*, 31(4), 83-96.
- 정우진, 김강식(2014). 근로시간과 일-가정 갈등 및 이직의향. *질서경제저널*, 17(2), 69-87.
- 정은자, 채계순, 노원자, 박미미, 조의영(2013). 병원간호인력 배치현황 실태조사. *병원 간호사회*. 77-118.
- 정진철, 김성만(2008). 가정친화 분위기가 일·가정 갈등 및 조직몰입에 미치는 영향. *산업경제연구*, 21(6), 2931-2950.
- 정하영(2013). 경력 간호사가 인지하는 직무특성, 내부고객만족도와 재직의도의 관계. 석사학위논문, 연세대학교 간호대학원.
- 최심원, 심희숙, 김영숙, 남상조, 이은숙, 최애선, 공병애, 김나미, 김우진(2013). 병원간호사 근로조건 실태조사. *병원간호사회*, 305-329.
- 최옥순, 김지현(2013). 임상간호사의 업무스트레스, 간호업무수행 및 재직의도. *한국보건간호학회지*, 27(1), 142-152.
- 최정, 하나선(2007). 간호사가 지각한 내부마케팅 활동이 직무만족, 이직의도, 고객지향성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 13(2), 231-241.
- 허수연, 엄태영(2007). 기혼 여성 사회복지사의 직장-가족 갈등 구조에 관한 연구. *한국사회복지행정학*, 9(3), 33-61.
- 홍승아(2010). 유연근무제의 도입과 발전과제. *젠더리뷰*, 17, 30-40.
- 홍승아, 김은지, 이영미(2010). 취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안. 여성정책연구원, 서울 :한학문화.
- 황나미, 김대중(2014). 프랑스 및 독일의 간호인력 활동 동향과 시사점. 국제 보건복지 정책동향 1, 보건복지부포럼, 76-89.
- 한아름(2014). 기혼여성 근로자의 일-가정환경이 경력단절위험도에 미치는 영향. 석사학위논문, 건국대학교 행정대학원.



- 한영선, 정영금(2014). 유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향: 패널분석 방법을 이용하여. *한국가족자원경영학회지*, 18(4), 1-26.
- Carlson, Dawn, K. M. Kacmar & L. J. Williams(2000). Construction and Initial Validation of a Multi-Dimensional Measure of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Cavanagh, S. J., & Coffin, D. A.(1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal Of Advanced Nursing*, 17(11), 1369-1376.
- Cowin, L. S. (2002). The effects of Nurses's Job Satisfaction on Retention: An Australian perspective. *Journal Of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
- Fujimoto, T., Kotani, S. & Suzuki, R.(2008). Work-Family conflict of nurses in Japan. *Journal of clinical Nursing*, 17(24), 3286-3295.
- Galinsky, E., Friedman, D., & Hernandez, C. (1991). The corporate reference guide to work-family programs. New York, NY: The Families and Work Institute.
- Greenglass, E. & R. J. Burke(1988). Work and family precursors of turnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18, 215-229.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985), Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S.(1994). "Work family conflict, social support and well-being". Women in Management; Current Reserach Issues, On M. J. Davidson & R. J. Burke(eds), London: Paul Chapmen publishing, 214-229.
- Hinshaw, A.S., Smeltzer, C.H.& Atwood, J.R(1987). Innovative Retain Strategies for Nursing Staff. *Journal of Nursing Administration*, 17(6), 8-16.
- Jones, C. B.(2008). Revisiting nurse turnover cost: adjusting for inflation. *Journal of Nursing Administration*, 38(1), 11-18.
- Keene, J. R. & J. R. Reynolds(2005). The job costs of family demands. *Journal*

- of Family Issues*, 26(3), 275-299.
- Leineweber, C., Westerlund, H., Chungkham, H.S., Lindqvist, R., Runesdotter, S., & Tishelman, C.(2014). Nurses' Practice Environment and Work-Family Conflict in Relation to Burn Out: A Multilevel Modelling Approach. *PLoS One*, 9(5).
- Moody, Soseanne C. (2004). Nurse Productivity Measures for the 21st Century. *Health Care Management Review*, 29(2). 98-106.
- Morgan, H.& Milliken, F. J.(1992). Keys to action: Understanding differences in organizations' responsiveness to work and family issues. *Human Resource Management*, 31, 227-248.
- OECD(2002). Babies and bosses-Reconciling Work and Family Life. 1. Paris.
- Peltier, J., Nill, A., & Schibrowsky, J, A.(2004). Internal Marketing, Nurse Loyalty and Relationship Marketing. an exploratory study of german nurses. *Health Marketing Quarterly*, 20(4), 63-82.
- Romezek, Babara S.(1991). "Banlancing Work and Nonw ork Obligation," in carolyn Ban and Norma M. Riccucci(eds.) Public personnel Management. New York, NY: Logman, 227-239.
- Soo Young Lee & Jeong Hwa Hong(2011). Does family-Friendly policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance. *Public Administration Review*. 71(6). 870-879.
- Simkin, C. & Hillage, J.(1992). Family-friedndly working: New hope or old hope, Institute for Manpower studies, Brighton.
- Tammy D. Allen(2001). Family supportive Work Enviroments:The role of organizational perceptions. *Journal of Vacationl Behavior* 58, 414-435.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.

## 부록 1. 연구윤리심의위원회(IRB) 승인

version 2014. 4. 11.

### 기관생명윤리위원회 결과 통보서

주소 : 서울특별시 서대문구 연세로 50 e-mail : nursingirb@yuhs.ac Fax : 02-392-5440

심 의 번 호	간대 IRB 2015-0007-1		발 송 일 자	2015. 3. 25	
심 의 종 류	<input type="checkbox"/> 신규심의 <input checked="" type="checkbox"/> 재심의 <input type="checkbox"/> 변경심의 <input type="checkbox"/> 지속심의 <input type="checkbox"/> 종료 및 결과보고 <input type="checkbox"/> 기타심의(시정승인)				
연 구 과 제 명	간호사가 인지하는 가정친화정책, 알-가정 갈등 및 재직의도의 관계				
연 구 자	연구책임자	소속	직위	성명	
		연세대학교 간호대학	석사생	박수혜	
연 구 종 류 (중복표시가능)	중재 연구	<input type="checkbox"/> 의약품/의료기기 이용 <input type="checkbox"/> 생물학적 동등성 시험 <input type="checkbox"/> 화장품/시술법 등 사용 <input type="checkbox"/> 음식/건강기능식품 등 섭취 <input type="checkbox"/> 소음, 물리적 자극 등 환경 조작 <input type="checkbox"/> 기타( ) <input type="checkbox"/> 비침습적 <input type="checkbox"/> 침습적			
	상호작용 연구	<input checked="" type="checkbox"/> 설문지 작성 <input type="checkbox"/> 인터뷰/면담 <input type="checkbox"/> 행동관찰 <input type="checkbox"/> 기타( )			
연 구 계 획 기 간	IRB 승인 일 이후 ~ 2016년 2월 28일				
심 의 일 자	2015년 3월 25일				
심 의 결 과	<input checked="" type="checkbox"/> 승인 <input type="checkbox"/> 시정승인 <input type="checkbox"/> 보완 <input type="checkbox"/> 반려 <input type="checkbox"/> 중지 또는 보류				
연구승인유효기간	2015년 3월 25일 ~ 2016년 2월 28일				
심 의 의 견	연구의 윤리적, 과학적 타당성을 충족하는 것으로 판단되어 승인함.				

- 연구책임자는 본 위원회의 심의결과에 대하여 이의가 있을 경우, 결과 통보일로부터 14일 이내에 서면으로 이의신청을 할 수 있습니다.
- 결과통보일로부터 6개월 이내에 검토 의견에 대한 답변을 포함한 수정된 계획서를 제출하여야 하며, 6개월 이내에 다시 제출하지 않은 계획서에 대한 신규심의 결과는 인정되지 않는다. 다만, 6개월 이내의 연구의 경우에는 연구기간 종료 전까지 제출하여야 한다.
- 연구계획서에 대한 위원회의 최종 승인을 받은 후 연구를 시작하여야 한다.
- 이미 승인된 계획서에 대하여 승인 후 변경이 발생한 경우 변경심의를 신청하여 한다. 계획서의 변경 사항은 위원회에서 승인되기 전까지 시행되지 않아야 한다.
- 연구승인 유효기간을 초과할 경우, 유효기간 만료 이전에 지속심의를 신청하여야 한다.
- 연구종료 후 3개월 이내에 종료 및 결과보고를 실시하여야 한다.

연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회



## 부록 2. 연구 대상자 모집공고 및 연구 참여 설명문

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

종료하기

연구대상자 모집 공고

연구대상자 모집 공고

연구 제목 : **간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계**

위 연구에 참여할 지원자를 아래와 같이 모집합니다.


본 연구의 목적은 간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계를 규명함으로써 **간호사의 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공** 하고자 하는 것입니다.






이 연구는 총 **194명의 대상자가 참여** 하며, 귀하께서 연구 참여에 동의하실 경우, **2015년 03월 01** 부터 **2016년 02월 28일까지 연구에 참여** 하시기 바랍니다. 대상자 선정기준은 **병원 급 이상의 의료 기관에 근무하는 여성 간호사, 정규직 간호사, 연구의 목적을 이해하고 참여를 동의한 자** 이며 본 연구의 대상자 제외 기준은 **병원 급 미만의 의료기관에 근무하고 있는 간호사, 계약직 간호사, 남성 간호사**입니다.

귀하께서 본 연구에 참여하시기로 결정하셨다면, **온라인 접속** 을 통해 설문에 참여할 수 있습니다. 설문 참여하기 전에 연구 대상자 동의서에 서명하시게 되며 작성하신 동의서는 출력하여 소지할 수 있습니다. 설문 형태는 **자가보고식** 이며 **15~20분 정도**의 소요시간 이 걸립니다. **연구 대상자가 원하지 않을 경우 언제든지 철회가 가능하며, 설문지는 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것**입니다. 연구 참여시는 3000 원 상당의 기프트콘을 제공해 드립니다.

← →

 <https://ko.surveymonkey.com/s/familyfriendlypolicy>

  SurveyMonkey Inc....  

본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자

에게 연락하여 주십시오. 연구의 결과가 궁금하신 분들은 메일을 주시면 연구 종료 후 결과를 알려드리겠습니다.

- 연구자 성명 : 박수혜

- 연구자 전화번호 : 02-2228-6300

- 연구자 e-mail : arrtres82@yuhs.ac

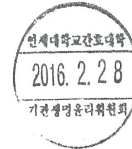
- 지도교수 : 연세대학교 간호대학 가족건강관리학과 김 수

본 연구는 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회에서 검토 후 승인한 연구입니다.

- 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회 : 02-2227-7909 / nursingirb@yuhs.ac



## 연구대상자 모집 공고



연구 제목 : 간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계

위 연구에 참여할 지원자를 아래와 같이 모집합니다.

본 연구의 목적은 간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계를 규명함으로써 **간호사의 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공**하고자 하는 것입니다.

이 연구는 총 194명의 대상자가 참여하며, 귀하께서 연구 참여에 동의하실 경우, 2015년 03월 01부터 2016년 02월 28일까지 연구에 참여하시게 됩니다. 대상자 선정기준은 병원 급 이상의 의료기관에 근무하는 여성간호사, 정규직 간호사, 연구의 목적을 이해하고 참여를 동의한 자이며 본 연구의 대상자 제외 기준은 병원 급 미만의 의료기관에 근무하고 있는 간호사, 계약직 간호사, 남성 간호사입니다.

귀하께서 본 연구에 참여하시기로 결정하셨다면, 온라인 접속을 통해 설문에 참여할 수 있습니다. 설문 참여하기 전에 연구 대상자 동의서에 서명하시게 되며 작성하신 동의서는 출력하여 소지할 수 있습니다. 설문 형태는 자가보고식이며 15~20분 정도의 소요시간이 걸립니다. 연구 대상자가 원하지 않을 경우 언제라도 철회가 가능하며, 설문지는 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것입니다. 연구 참여시는 3000 원 상당의 기프트콘을 제공해 드립니다.

본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오. 연구의 결과가 궁금하신 분들은 메일을 주시면 연구 종료 후 결과를 알려드리겠습니다.

- 연구자 성명 : 박수혜
- 연구자 전화번호 : 02-2228-\*\*\*\*
- 연구자 e-mail : [arr\\*\\*\\*\\*\\*@yuhs.ac](mailto:arr*****@yuhs.ac)
- 지도교수 : 연세대학교 간호대학 가족건강관리학과 김 수

본 연구는 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회에서 검토 후 승인한 연구입니다.

- 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회 : 02-2227-7909 / [nursingirb@yuhs.ac](mailto:nursingirb@yuhs.ac)

## 연구 대상자 설명문

## 연구 대상자 설명문

## 1. 연구 제목

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계를 규명함으로써 간호사의 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공 하고자 하는 것이며 학위 논문을 위한 연구임을 알려드립니다.

## 3. 연구 대상자 수 및 연구 기간

이 연구는 총 194명의 대상자가 참여하며, 귀하께서 연구 참여에 동의하실 경우, **2015년 03월 01부 터 2016년 02월 28일까지 연구에 참여하시게 됩니다.** 자료수집 기간은 IRB 승인 후 진행될 예정으 로 계획된 대상자 명수가 충족될 경우 자료수집은 끝날 것입니다.

본 연구의 대상자 선정기준은 병원 급 이상의 의료기관에 근무하는 정규직 여성 간호사, 연구의 목적을 이해하고 참여를 동의한 자이며 본 연구의 대상자 제외 기준은 병원 급 미만의 의료기관에 근무하고 있는 간호사, 계약직 간호사, 남성 간호사입니다.

#### 4. 연구 방법

귀하께서 본 연구에 참여하시기로 결정하셨다면, 온라인 접속을 통해 연구 대상자 동의서에 서명하시게 됩니다. 동의서 작성 후 이를 출력하여 소지할 수 있습니다. 동의서에 서명하신 후에 연구자는 자가보고식 설문지를 통하여 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도 관한 설문을 시행하게 될 것입니다. 본 연구는 설문지 조사로 소요되는 시간은 약 15~20분 정도입니다.

#### 5. 연구 기대효과

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계 파악하여, 가정친화정책의 효율성을 알고, 정책의 활용을 높이기 위한 방안마련의 기초자료를 삼을 것입니다. 또한 간호사의 경력단절을 예방하여, 간호 인력의 안정화를 통해 환자에 대한 간호의 질을 높일 것이며, 간호전문직으로서의 삶의 질을 높이는 것과 효과적인 간호인적자원관리를 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이라 기대하고 있습니다.

#### 6. 연구 위험성

본 연구는 설문지 조사로 인한 시간이 소요되는 불편이 있지만 그 외의 침습적인 시술, 검사는 없기 때문에 연구와 관련된 큰 불편감 및 예상되는 위험성은 없을 것으로 예상됩니다. **문제 발생시 본 연구 책임자의 주소와 24시간 연락처, 이메일을 알려 의사사항이나 특이사항 발생시 연구자에게 언제라도 문의 연락할 수 있습니다.**

#### 7. 연구대상자 보호

· 연구대상자 보호를 위한 기밀성 및 익명성

- 본 연구에 참여하는 동안에 수집된 귀하의 기록은 비밀로 보장될 것이며, 연구의 결과가 보고서로 작성되거나 발표되는 경우에도 귀하의 신원을 파악할 수 있는 기록은 비밀 상태로 유지될 것입니다.

- 본 연구책임자, 기관생명윤리위원회(IRB)는 귀하의 비밀 보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 귀하의 의무기록을 직접 열람할 수 있습니다. 귀하께서는 본 동의서에 서명함으로써 귀하 또는 귀하의 법정대리인이 이러한 자료의 직접 열람을 허용하시게 됩니다.

- 연구에 계속해서 참여할지의 여부를 결정하는데 영향을 줄 만한 새로운 정보가 수집될 경우, 연구자는 이 정보를 귀하 또는 귀하의 법정 대리인에게 적시에 알려드릴 것입니다.

- 연구 참여자의 이름은 포함되지 않을 것이며 보상을 위한 목적인 휴대폰 정보기록은 그 외의 어떤 목적으로도 사용되지 않을 것이며, 사용 후 바로 폐기됩니다. 연구자의 요구를 포함하여 어떠한 경우에도라도 연구 참여자에 관한 개인정보를 유출하지 않을 것입니다.



8. 자유로운 참여 동의와 동의 철회 가능성

- 연구에의 참여는 자율적으로 결정하는 것입니다.
- 연구 참여 이후 언제라도 연구 참여를 그만둘 수 있습니다.
- 연구에 참여하지 않거나 중도에 그만 두기로 결정하더라도 귀하에 대한 어떠한 불이익이 발생하지 않을 것입니다. 만일 응답도중 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶으실 때는 '중단하기' 버튼을 눌러주시기 바랍니다. 본 질문에는 옳고 그른 답이 없으며 수집된 자료는 통계적으로 처리될 뿐 공개되지 않습니다.

9. 연구 대상자의 참여가 중지되는 경우 및 해당사유

다음의 경우, 연구자는 연구로부터 귀하를 제외하기로 결정할 수 있습니다.

- 1) 남성 간호사
- 2) 근무지가 병원급 이상이 아닌 간호사
- 3) 정규직이 아닌 간호사



## 연구대상자 설명문



### 1. 연구 제목

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계

### 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계를 규명함으로써 간호사의 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하고자 하는 것이며 학위 논문을 위한 연구임을 알려드립니다.

### 3. 연구 대상자 수 및 연구 기간

이 연구는 총 194명의 대상자가 참여하며, 귀하께서 연구 참여에 동의하실 경우, 2015년 03월 01부터 2016년 02월 28일까지 연구에 참여하시게 됩니다. 자료수집 기간은 IRB 승인 후 진행될 예정으로 계획된 대상자 명수가 충족될 경우 자료수집은 끝날 것입니다.

본 연구의 대상자 선정기준은 병원 급 이상의 의료기관에 근무하는 정규직 여성간호사로 연구의 목적을 이해하고 참여를 동의한 자이며 본 연구의 대상자 제외 기준은 병원 급 미만의 의료기관에 근무하고 있는 간호사, 계약직 간호사, 남성 간호사입니다.

### 4. 연구 방법

귀하께서 본 연구에 참여하시기로 결정하셨다면, 온라인 접속을 통해 연구 대상자 동의서에 서명하시게 됩니다. 동의서 작성 후 이를 출력하여 소지할 수 있습니다. 동의서에 서명하신 후에 연구자는 자가보고식 설문지를 통하여 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도 관한 설문을 시행하게 될 것입니다. 본 연구는 설문지 조사로 소요되는 시간은 약 15~20분 정도입니다.

### 5. 연구 기대효과

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정 갈등 및 재직의도의 관계 파악하여, 가정친화정책의 효율성을 알고, 정책의 활용을 높이기 위한 방안마련의 기초자료를 삼을 것입니다. 또한 간호사의 경력단절을 예방하여, 간호 인력의 안정화를 통해 환자에 대한 간호의 질을 높일 것이며, 간호전문직으로서의 삶의 질을 높이는 것과 효과적인 간호인적자원관리를 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이라 기대하고 있습니다.

### 6. 연구 위험성

본 연구는 설문지 조사로 인한 시간이 소요되는 불편이 있지만 그 외의 침습적인 시술, 검사는 없기 때문에 연구와 관련된 큰 불편감 및 예상되는 위험성은 없을 것으로 예상됩니다. 문제 발생시 본 연구책임자의 주소와 24시간 연락처, 이메일을 알려 의문사항이나 특이사항 발생시 연구자에게 언제라도 문의 연락할 수 있습니다.

### 7. 연구대상자 보호

- 연구대상자 보호를 위한 기밀성 및 익명성
  - 본 연구에 참여하는 동안에 수집된 귀하의 기록은 비밀로 보장될 것이며, 연구의 결과가 보고서로 작성되거나 발표되는 경우에도 귀하의 신원을 파악할 수 있는 기록은 비밀 상태로 유지될 것입니다.



Version 2014. 4. 11.

- 본 연구책임자, 기관생명윤리위원회(IRB)는 귀하의 비밀 보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 귀하의 의무기록을 직접 열람할 수 있습니다. 귀하께서는 본 동의서에 서명함으로써 귀하 또는 귀하의 법정대리인이 이러한 자료의 직접 열람을 허용하시게 됩니다.
  - 연구에 계속해서 참여할 지의 여부를 결정하는데 영향을 줄 만한 새로운 정보가 수집될 경우, 연구자는 이 정보를 귀하 또는 귀하의 법정 대리인에게 적시에 알려드릴 것입니다.
  - 연구 참여자의 이름은 포함되지 않을 것이며 보상을 위한 목적인 휴대폰 정보기록은 그 외의 어떤 목적으로도 사용되지 않을 것이며, 사용 후 바로 폐기됩니다. 연구자의 요구를 포함하여 어떠한 경우에도 연구 참여자에 관한 개인정보를 유출하지 않을 것입니다.

#### 8. 자유로운 참여 동의와 동의 철회 가능성

- 연구에의 참여는 자율적으로 결정하는 것입니다.
- 연구 참여 이후 언제라도 연구 참여를 그만둘 수 있습니다.
- 연구에 참여하지 않거나 중도에 그만 두기로 결정하더라도 귀하에 대한 어떠한 불이익이 발생하지 않을 것입니다. 만일 응답과정 중 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶으실 때는 우측상단의 '중단하기' 버튼을 눌러주시기 바랍니다. 본 질문에는 옳고 그른 답이 없으며 수집된 자료는 통계적으로 처리될 뿐 공개되지 않습니다.

#### 9. 연구 대상자의 참여가 중지되는 경우 및 해당사유

다음의 경우, 연구자는 연구로부터 귀하를 제외하기로 결정할 수 있습니다.

- 1) 남성 간호사
- 2) 근무지가 병원급 이상이 아닌 간호사
- 3) 정규직이 아닌 간호사

#### 10. 연구대상자의 연구 참여에 따른 발생하는 비용 및 보상

- 연구대상자의 연구 참여에 의해 발생하는 비용은 없으며 3000원 상당의 소정의 답례품을 제공해 드립니다.

#### 11. 연구책임자 연락처

- 본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.
  - 연구자 성명 : 박수혜
  - 연구자 주소 : 서울특별시 서대문구 연세로 50 연세의료원 어린이 병원 분만실
  - 연구자 전화번호 : 010-3071-\*\*\*\*
  - 연구자 e-mail : arr\*\*\*\*\*@yuhs.ac

#### 12. 기관생명윤리위원회 연락처

- 본 연구는 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회에서 검토 후 승인한 연구입니다.
  - 연세대학교 간호대학 기관생명윤리위원회 : 02-2227-7909 / nursingirb@yuhs.ac

### 부록 3. 참여 동의서 및 개인정보 동의서

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

종단하기

연구대상자 동의서

귀하가 본 동의서에 동의버튼을 누르는 것은 이 연구에 대한 설명을 읽고, 이해했으며 참여하기로 동의함을 의미합니다.

**\* 1. 참여동의서**

본인은 이 연구에 대해 연구의 목적, 방법, 기대효과, 가능한 위험성 등에 대하여 설명문을 읽고 이해하였습니다. 충분한 시간을 갖고 생각한 이후에 본인은 상기 연구에 참여하기를 자유로운 의사에 따라 동의합니다. 본 연구에 동의한 경우라도 언제든지 철회할 수 있음과 자발적으로 이 연구에 참여하고 있음을 알고 있습니다. 또한 본 동의서와 설문지는 출력하여 소지할 수 있습니다.

위의 설명을 이해하고 연구에 참여를 동의하시겠습니까?

☐ 예

☐ 아니요

이전

다음

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

종단하기

연구 대상자 동의서

귀하가 본 동의서에 동의버튼을 누르는 것은 이 연구에 대한 설명을 읽고, 이해했으며 참여하기로 동의함을 의미합니다.

**\* 2. 개인정보동의서**

본인은 이 설명서를 읽었으며, 개인정보 중 휴대폰 정보를 제공하는 것에 자발적으로 동의합니다. 본인은 이 연구에서 얻어진 본인의 정보를 현행 법률과 생명윤리심의위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 답례품 제공 목적으로 수집하고 보상 후 즉시 폐기 처리하는데 동의합니다.

☐ 예

☐ 아니요

이전

다음

#### 부록 4. 대상자 선별 질문

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도	
종단하기	
대상자 선별 질문	
<p><b>*1. 여성간호사입니까?</b></p> <p><input type="radio"/> 예</p> <p><input type="radio"/> 아니요</p>	
이전	다음

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도	
종단하기	
대상자 선별 질문	
<p><b>*2. 병원급 (30병상이상) 이상의 의료기관에서 근무하고 있습니까?</b></p> <p><input type="radio"/> 예</p> <p><input type="radio"/> 아니요</p>	
이전	다음

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도	
종단하기	
대상자 선별 질문	
<p><b>*3. 정규직으로 근무 중이십니까?</b></p> <p><input type="radio"/> 예</p> <p><input type="radio"/> 아니요</p>	
이전	다음

## 부록 5. 설문지

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도
종료하기

1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

우리나라는 일 가정 양립을 위해 가정친화제도를 두고 있습니다. 다음에 나오는 모든 제도들이 회사 (병원)에서 반드시 갖추어야할 필수사항은 아니며, 귀하의 회사에 따라 활용되는 정도가 다를 수 있습니다. 다음은 '귀하가 인지하고 있는 가정친화제도'에 대한 문항입니다. 다음 각 항목에 대해 인지여부, 활용 가능성, 사용경험에 해당되는 칸에 표시해주시요.

**\***

1. 귀하의 병원은 출산휴가 분할사용 제도가 있습니까?

임신 중인 여성 근로자가 유산 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 휴가를 청구하는 경우 출산 휴가 90일을 분할 사용(단, 산후 45일 확보), (근로기준법 제 74조)

☐ 예  
☐ 아니요  
☐ 잘 모르겠음

이전
다음

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도
종료하기

1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

**\* 1-1. 출산휴가 분할 사용제도의 활용가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?**

☐ 활용하기 쉽다.  
☐ 활용하기 어렵다.

**\* 1-2. 출산휴가분할 사용제도를 사용해 보셨습니까?**

☐ 사용해 보았다.  
☐ 사용해보지 않았다.

이전
다음

## 간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

종료하기

### 1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

\*

2. 귀하의 병원은 육아휴직 제도 가 있습니까?

: 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 직원에게 1년의 육아휴직(남녀 고용평등법 제19조)

- ☐ 예
- ☐ 아니요
- ☐ 잘 모르겠음

이전

다음

## 간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

종료하기

### 1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

\* 2-1. 육아휴직 제도의 활용 가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ☐ 활용하기 쉽다.
- ☐ 활용하기 어렵다.

\* 2-2. 육아휴직 제도를 사용해 보셨습니까?

- ☐ 사용해 보았다
- ☐ 사용해보지 않았다

이전

다음

### 1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

**\*3.**귀하의 병원은 육아휴직을 사용 후 1년 이상의 연장 제도가 있습니까?

- ☐ 예  
☐ 아니요  
☐ 잘 모르겠음

이전

다음

### 1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

**\*3-1.** 육아휴직 연장제도의 활용가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ☐ 활용하기 쉽다  
☐ 활용하기 어렵다

**\*3-2.** 육아휴직연장제도를 사용해 보셨습니까?

- ☐ 사용해 보았다  
☐ 사용해보지 않았다

이전

다음



## 1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

### \*4. 귀하의 병원은 임신 중 단축근무 제도가 있습니까?

: 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 여성 근로자가 1일 2시간 단축을 신청하는 경우 유급으로 허용하는 제도( 근로기준법 74조)

- ☐ 예
- ☐ 아니요
- ☐ 잘 모르겠음

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

### \*4-1. 임신중 단축근무의 활용가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ☐ 활용하기 쉽다
- ☐ 활용하기 어렵다

### \*4-2. 임신 중 단축근무를 사용해보셨습니까?

- ☐ 사용해 보았다
- ☐ 사용해 보지 않았다

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화제도

\* 5. 귀하의 병원은 육아기 단축근로제도가 있습니까?

: 육아휴직 대신 1년 동안 육아기 단축근로 인정. 단, 단축 후 근로시간은, 주당 15이상 30시간 이하로 유지(남녀고용평등법 제19조)

- ☐ 예
- ☐ 아니요
- ☐ 잘 모르겠음

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

\* 5-1. 육아기 단축근무제도의 활용가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ☐ 활용하기 쉽다
- ☐ 활용하기 어렵다

\* 5-2. 육아기 단축근무제도를 사용해보셨습니까?

- ☐ 사용해 보았다
- ☐ 사용해보지 않았다

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

**\* 6. 귀하의 병원은 임신 중 초과근무금지 제도 가 있습니까?**

임신 중 시간외 초과근로 금지, 근로자 요구시 쉬운 종류의 근로로 전환.

야간 및 휴일근로(원칙상 금지이나 예외적으로 명시적 청구+노동부 장관의 인가+근로자대표와 성실한 협의를 통해 적용) (근로기준법 70조, 제 74조)

- ☐ 예
- ☐ 아니요
- ☐ 잘 모르겠음

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

**\* 6-1. 임신 중 초과근무 금지제도의 활용가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?**

- ☐ 활용하기 쉽다
- ☐ 활용하기 어렵다

**\* 6-2. 임신 중 초과근무 금지제도를 사용해보셨습니까?**

- ☐ 사용해 보았다
- ☐ 사용해 보지 않았다

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

**\*7. 귀하의 병원은 직장 내 영유아 보육시설 을 갖추고 있습니까?**

근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 어린이집을 설치( 남녀고용평등법 제21조)

- ☐ 예
- ☐ 아니요
- ☐ 모르겠음

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

**\*7-1. 직장내 영유아 보육시설의 활용가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?**

- ☐ 활용하기 쉽다
- ☐ 활용하기 어렵다

**\*7-2. 직장내 영유아 보육시설을 사용해 보셨습니까?**

- ☐ 사용해 보았다
- ☐ 사용해보지 않았다

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

\*8. 귀하의 병원은 산부 초과 근무금지 제도 가 있습니까?

- 산후 1년 이내 : 단계협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150 시간을 초과하는 시간외 근로금지  
야간 및 휴일근로: 원칙은 금지이나 당사자의 동의+노동부 장관의 인가+근로자 대표와 성신했 형의(근로기준법 70조, 71조)

- ☐ 예  
☐ 아니요  
☐ 잘 모르겠음

이전

다음

## 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

\*8-1. 산부초과근무 금지제도의 활용가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ☐ 활용하기 쉽다  
☐ 활용하기 어렵다

\*8-2. 산부초과근무 금지제도를 사용해보셨습니까?

- ☐ 사용해 보았다  
☐ 사용해 보지 않았다

이전

다음

### 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

**\* 9. 귀하의 병원은 유산·사산시 휴가제도 가 있습니까?**

: 임신 중인 여성이 유산, 사산한 경우 근로자가 청구시 대통령이 정하는 바에 의한 휴가, 단 인공임신 중절은 제외(근로기준법 74조)

- ☐ 예  
☐ 아니요  
☐ 잘모르겠음

이전

다음

### 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

**\* 9-1. 유산, 사산시 휴가제도의 활용가능성에 대해 어떻게 생각하십니까?**

- ☐ 활용하기 쉽다  
☐ 활용하기 어렵다

**\* 9-2. 유산, 사산시 휴가제도를 사용해보셨습니까?**

- ☐ 사용해 보았다  
☐ 사용해보지 않았다

이전

다음

### 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

\* 10. 육아휴직이 끝난 후 근무부서는 육아휴직 전과 동일합니까?

- ☐ 예
- ☐ 아니요(본인의사에 따라 이동함)
- ☐ 아니요(본인의사에 관계없이 이동함)
- ☐ 잘 모르겠음

이전

다음

### 1. 간호사가 인지하는 가정친화정책

\* 11. 가정친화제도의 시행이 힘든 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각합니까?

- ☐ 상사의 눈치
- ☐ 동료의 눈치
- ☐ 근무부서의 여건
- ☐ 인사 고과의 불이익
- ☐ 경제적 사유
- ☐ 정보 부족
- ☐ 기타

이전

다음

## 2. 일-가정 갈등

2. 다음은 '귀하가 인지하고 있는 일과 가정의 갈등'에 대한 문항입니다.

다음 각 항목에 대해 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표해 주십시오.

\* 귀하가 인지하고 있는 일과 가정의 갈등에 대한 문항입니다.

	전혀 않다	그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
1. 종종 가족 책임때문에 스트레스를 받아서 일에 집중할 수 없다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 집에서 효율적이었던 행동들이 직장에서는 그렇지 못하다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 가족생활에서 비롯된 긴장과 걱정이 업무수행 능력을 떨어뜨린다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 집에서 효율적이었던 문제해결 행동이 직장에서는 유용하지 않은 것 같다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 가족과 더 많은 시간을 보내고 싶지만 내 일이 이를 방해한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 가정에서 비롯된 스트레스 때문에 종종 직장에서도 집안문제에 정신이 팔려있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

이전

다음



## 2. 일-가정 갈등

\* 귀하가 인지하고 있는 일과 가정의 갈등에 대한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대체로 그렇 다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
7. 일에 할애해야만 하는 시간이 있기 때문에 가족과 함께 하는 활동을 놓치게 된다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. 직장에서 날 유능한 사람으로 만드는 행동들은 좋은 부모와 배우자가 되는 데는 도움이 되지 않는다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. 가족 책임을 이행하는데 할애해야만 하는 시간이 있기 때문에 직장 내 활동을 놓치게 된다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. 가족과 보내는 시간 때문에 직업적 성공에 도움이 되는 직장 내 활동을 할 시간을 내지 못하는 경우가 종종 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. 직장에 쏠아야 하는 시간 때문에 가족 책임과 활동에 참여할 수가 없다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. 가족 책임을 이행하는데 보내는 시간 때문에 나의 업무는 종종 방해받는다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

이전

다음

## 2. 일-가정 갈등

\* 귀하가 인지하고 있는 일과 가정의 갈등에 대한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대체로 그렇 다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
13. 집에서 효율적이고 필요한 행동이 직장에서는 역효과를 일으키곤 한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. 직장에서 효율적이고 필요한 행동이 집에서는 역효과를 일으키곤 한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. 직장에서 집으로 돌아오면 너무 지쳐서 가족활동과 책임을 수행할 수 없는 경우가 종종 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. 업무에서 비롯된 압박감 때문에 집에 돌아와서도 스트레스로 인해 여가활동을 할 수 없다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. 직장에서 사용하는 문제해결 행동들은 가정에서의 문제들을 해결하는데 효과적이지 못하다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. 직장에서 집으로 돌아오면 정서적으로 너무 소진되어 가족에게 신경을 쓸 수 없는 경우가 종종 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

이전

다음

## 3. 재직의도

3. 다음은 '귀하가 인지하고 있는 재직의도'에 대한 문항입니다. 다음 각 항목에 대해 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(v) 해 주십시오

\* 귀하가 인지하고 있는 재직의도에 대한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 보수수준이 같은 다른 직업으로 바꿀 수 있다면 나는 그 직업으로 옮길 것이다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 나는 이 분야에서 경력을 쌓기를 원한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 다시 선택한다면 나는 이 직업을 선택하지 않을 것이다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 돈이 충분히 있다 하더라도 현재의 직업을 계속 하고 싶다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 이 직업을 그만 두려고 생각 중이다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

이전

다음

## 3. 재직의도

\* 귀하가 인지하고 있는 재직의도에 대한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
6. 내게 이 직업은 평생 직업으로 이상적이다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. 나는 이 직업이 아닌 다른 직업에서 일할 생각이 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. 나는 가정생활이 불편함에도 불구하고 나는 경력을 유지하고 싶다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. 나는 이 직업을 너무 좋아하기 때문에 그만두지 않을 것이다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

이전

다음

## 4. 일반적 특성

4. 다음은 귀하의 일반적 특성에 대한 문항입니다. 다음 각 항목에 대해 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주십시오

\* 1. 귀하의 연령은 ? (만 나이로 계산해주세요)

이전

다음

## 4. 일반적 특성

\* 2. 귀하의 결혼형태는 ?

- ☐ 미혼  
☐ 기혼  
☐ 미혼  
☐ 사별  
☐ 별거



이전

다음

## 4. 일반적 특성

\* 2-1. 기혼이신 경우 귀하는 맞벌이를 하고 있습니까?

- ☐ 예  
☐ 아니요

이전

다음

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

종단하기

4. 일반적 특성

\*3. 귀하의 월 평균 소득은 얼마입니까?

☐ 100만 원 이하  
☐ 101~ 200만 원  
☐ 201~300만 원  
☐ 301~400만 원  
☐ 401만 원 이상

이전

다음

간호사가 인지하는 가정친화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

종단하기

4. 일반적 특성

\*4. 자녀가 몇 명 있습니까?

☐ 없음  
☐ 임신 중이다  
☐ 1명  
☐ 2명  
☐ 3명이상

이전

다음

#### 4. 일반적 특성

\*4-1. 자녀가 있다면 양육은 주로 도와주는 사람은 누구 입니까?

- ☐ 남편
- ☐ 부모님
- ☐ 형제·자매
- ☐ 양육도우미
- ☐ 보육시설
- ☐ 기타

이전

다음

#### 4. 일반적 특성

\*5. 자녀계획은 어떻게 생각하고 있습니까?

- ☐ 없음
- ☐ 향후 1년 이내
- ☐ 향후 2년 이내
- ☐ 향후 3년 이내
- ☐ 4년 이후에

이전

다음

#### 4. 일반적 특성

\*6. 현 직장에서의 근무기간은 얼마나 됩니까?(개월은 버림으로 계산해주세요) 만 ( )년

이전

다음

#### 4. 일반적 특성

\*7. 지금까지 근무하면서 한번이라도 근무부서 이동 경험 있으십니까?

- ☐ 없음
- ☐ 1회
- ☐ 2회
- ☐ 3회
- ☐ 4회 이상

이전

다음

#### 4. 일반적 특성

\*7-1. 결혼 후 임신, 출산과 관련하여 근무부서이동이 있습니까?

- ☐ 없음
- ☐ 1회
- ☐ 2회
- ☐ 3회
- ☐ 4회 이상
- ☐ 해당없음

이전

다음

## 4. 일반적 특성

## \* 8. 현재 근무하는 형태가 어떻게 됩니까?

- ☐ 상근직(낮 고정 근무번)
- ☐ 이교대
- ☐ 삼교대
- ☐ 삼교대 고정근무번
- ☐ 기타

이전

다음

## 4. 일반적 특성

## \* 9. 근무부서가 어디입니까?

- ☐ 내과병동
- ☐ 외과병동
- ☐ 중환자실
- ☐ 외래 또는 전문클리닉
- ☐ 응급실
- ☐ 일일입원실
- ☐ 수술실, 회복실, 마취과
- ☐ 분만실
- ☐ 기타

이전

다음

#### 4. 일반적 특성

\*10. 현재 근무하고 있는 병원이 어떤 의료기관분류에 포함되니까?

- ☐ 병원
- ☐ 치과병원
- ☐ 한방병원
- ☐ 요양병원
- ☐ 종합병원
- ☐ 상급종합병원
- ☐ 전문병원

이전

다음

#### 4. 일반적 특성

\*11. 근무하고 있는 병원의 병상 규모는 어떻게 됩니까?

- ☐ 30~100 병상
- ☐ 101~300병상
- ☐ 301~500병상
- ☐ 501~700 병상
- ☐ 701병상 이상

이전

다음



#### 4. 일반적 특성

**\* 12. 근무하고 있는 병원의 위치는 어디입니까 ?(서울특별시, 광역시, 도로 구분해서 적어주세요)**

설문에 참여해 주셔서 감사합니다.

완료를 눌러주시면 참여 답례품을 위한 안내문이 나타납니다.

참여하신 연구에 대한 결과가 궁금하신 분들은 연구자에게 메일을 주시면 연구 종료시 결과를 알려드리겠습니다.

감사합니다.

이전

완료



## 간호사가 인지하는 가정전화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

설문조사를 완료해 주셔서 감사합니다!

연구에 참여해주신 분들을 위한 보상으로 3000원 상당의 기프트폰을 보내드립니다.

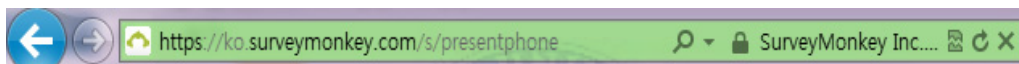
다음의 주소를 인터넷 창에 입력하고 연락처를 기입해 주시기 바랍니다.

<https://ko.surveymonkey.com/s/presentphone>

감사합니다.

\* 아래의 과정을 통하여 응답하신 내용과 개인 정보는 별도로 취급되며 답변내용의 익명성은 보장됩니다.

완료



## 간호사가 인지하는 가정전화정책, 일-가정갈등 및 재직의도

설문조사에서 나가기

설문에 응해주셔서 감사합니다.

이 휴대폰 번호는 답례품 지급 목적을 위해서만 사용되며 개인정보는 보상 후 바로 폐기됩니다.

답례품은 자료수집기간이 종료될 경우 제공됩니다.

감사합니다.

**\*1. 귀하의 휴대폰 번호를 작성해주세요.**

완료

## Abstract

### The relationship among hospital nurses' perception of family friendly policies, work-family conflict, and retention intention

Suhye Park

Nursing Management and Education

The Graduate School of Nursing

Yonsei University

**Purpose:** The purpose of this study was to identify the relationships among hospital nurses' perception of family friendly policies, work-family conflict and retention intention. **Methods:** The sample consisted of 196 female nurses from hospitals with >30 beds. The data were collected through an online survey on recognition and use of family friendly policies, work-family conflict, and retention intention and analyzed using descriptive statistics, chi-square, t-test, ANOVA, and Pearson correlation coefficients with the SPSS 20.0 Program. **Results:** Unmarried nurses and married nurses had significant differences in recognition of most of family friendly policies. Miscarriage·Stillbirth vacation was the policy that most perceived as easy to utilize. Parental leave was the policy that most used. Using the work-family conflict scale, work-family domain scores ( $31.33 \pm 5.41$ ) were higher than family-work domain scores ( $24.78 \pm 5.04$ ) in married nurses, and the score for retention intention was above midpoint ( $23.91 \pm 6.66$ ). In married nurses there was a significant

negative relationship between overall work-family conflict and retention intention. **Conclusion:** The results of the study indicate that recognition of family friendly policy is an important factor in work-family conflict and retention intention among married nurses. Nurses should actively seek information on family friendly initiatives that support managing work and family. At the same time there is a need for better communication on family friendly policies, and effective ways to ease the use of such policies on part of the government and the organization, which is hoped to facilitate nurses retention work intention.



---

keyword : Family friendly policy, Work Family conflict, retention intention